



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Aplicación del programa de intervención del clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA:**

Br. Maigua Mendoza Rosario del Carmen (ORCID: 0000-0003-3312-8206)

**ASESOR:**

Msc. Vladimir Gutiérrez Huancayo (ORCID: 0000-0002-2986-7711)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicología Educativa

**PIURA-PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida por los triunfos y los logros obtenidos, a mi Esposo José Roberto Sánchez M quien ha sido mi apoyo incondicional, la inspiración para llegar hasta esta instancia de mis estudios, ya que él siempre estuvo motivándome en forma moral y psicológica, a mis queridos padres que con sus consejos han sabido guiarme en el camino y a mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo así como la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Rosario Maigua

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino, darme fuerza para superar los obstáculos. A mi esposo, que me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada que siempre está junto a mí, brindándome apoyo optimismo para seguir adelante, a mi familia que siempre estuvieron apoyándome incondicionalmente para que alcance la meta.

A la prestigiosa Universidad Cesar vallejo, aquellos docentes que me brindaron su apoyo, conocimientos e inculcaron valores, por haber confiado en mí en la paciencia que tuvieron, sobre todo por haber sido justos en cada momento.

Rosario Maigua

## Página del Jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30PM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FRANCISCO DE MIRANDA DE LA COMUNA VALDIVIA, SANTA ELENA –ECUADOR-2018, presentada/o por el /la bachiller Maigua Mendoza Rosario del Carmen

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobada por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTE



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY  
SECRETARIO

DR. VLADIMIR GUTIERREZ HUANCAYO ROMAN  
VOCAL

## Declaratoria de Autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

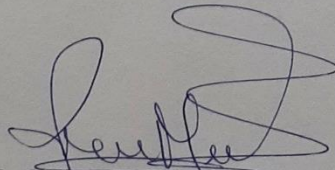
Yo Rosario de Carmen Maigua Mendoza, estudiante del programa de Maestra en Psicología Educativa de la escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, identificada con DNI N° 1104685241 con la tesis titulada: “Aplicación del programa de intervención en el clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respaldado las normas internacionales, citas, referencias de fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagio, cabe indicar que no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener ningún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados, por lo expuesto los resultados que presento en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarme fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación, propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las responsabilidad y acato las sanciones que de mis acciones deriven, cumpliendo con la normatividad vigente de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 04 de Diciembre del 2019



Br. Maigua Mendoza Rosario del Carmen

DNI N° 1104685241

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice.....	vx
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	17
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
2.2 Variables operacionales. ....	18
2.3 Población y Muestra .....	22
2.4 Muestra .....	22
2.5 Métodos de análisis de información .....	23
2.6 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS .....	26
IV. DISCUSIÓN .....	44
V. CONCLUSIONES .....	49
VI. RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS .....	53
ANEXOS	
Anexo N° 01 Instrumento de recolección de datos .....	57
Anexo N° 02 Ficha Técnica del instrumento .....	60
Anexo N° 03: Base de datos de la Variable Clima laboral .....	65
Anexo 3.1: Base de datos después de la aplicación del programa de intervención .....	68
Anexo N° 04 Estadístico de Fiabilidad .....	70

Anexo N° 05 Matriz de Validación de Instrumento.....	73
Anexo N° 06 Matriz de consistencia de la investigación:.....	74
Anexo N° 07 Solicitud de Autorización de estudio .....	80
Anexo N° 08 Documento de Autorización del estudio .....	81
Anexo N° 10 Fotografías.....	82
Anexo N° 11 Programa de intervención .....	84
Anexo N° 12 Acta de Aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV .....	114
Anexo N° 13 Acta de aprobación de originalidad de la tesis.....	115
Anexo N° 14 Autorización de publicación de tesis en Repositorio Institucional UCV .....	116
Anexo N° 15 Autorización de la versión final del trabajo de titulación .....	117

## **RESUMEN**

La investigación se basó en la aplicación del programa de intervención del clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda periodo lectivo 2018. La metodología aplicada es de diseño cuasi-experimental. El presente trabajo de estudio investigativo incumbe a una enfoque cuantitativo, (Hernandez Roberto, 2014) afirma que el enfoque cuantitativo constituye un acumulado de procesos y es secuencial y probatorio presentes en un estudio. En la investigación se establece un proceso de prueba pre test y post test; las 36 encuestas obtenida de una muestra finito, observación directa, así mismo se determinó el método de análisis de los datos cuantitativos a través del Software Statistics SPSS permitió ordenar los datos para luego obtener resultados descriptivos visualizados en tablas (distribución de frecuencia) y figuras que muestran los resultados individuales de las 6 dimensiones, con opciones afirmativas o de juicio de escala de Likert para obtener la reacción de los docentes frente a la problemática existente en la Institución, también el nivel de confiabilidad y validez mediante el análisis de consistencia interna de Alfa de Cronbach donde se obtuvo el resultado de la aplicación del programa de intervención en el clima laboral con un valor del coeficiente de 0.991 indicando que el instrumento contiene un nivel alto de confiabilidad, describiéndose como aceptable para los datos estadísticos. La prueba de hipótesis fue mediante la correlación de la t de student y alfa de crombach determinando el nivel de asociación entre las variables numéricas, obteniendo un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$  rechazando las Hipótesis nulas ( $H_0$ ) aceptando Hipótesis alterna o afirmativa generales y específicas ( $H_1$ ) comprobando que teorías y conceptos contribuyeron en la presente investigación.

Palabras claves: clima laboral, Plan de Intervención, cuestionario, emocional.



## **ABSTRACT**

In this research it was determined the application of the program for the intervention of the working atmosphere among the teachers from the secondary school Francisco de Miranda for the school year 2018.

The applied methodology is of quasi-experimental design. The present investigative study work involves a quantitative approach, (Hernandez Roberto, 2014) affirms that the quantitative approach constitutes an accumulation of processes and is sequential and probative present in a study. In the research, a pre-test and post-test process is established; There were 36 surveys obtained from a finite sample and direct observation. Also, it was determined the method for the analysis of the quantitative data through Statistics Software (SPSS). This software allowed the data to be organized in order to have descriptive results for the 7 items. These items have affirmative and judgment statements according to Likert scale so that we obtain the reaction of the students before the existence problematic in the institution, as well as the level of validity and reliability through the analysis of consistency according Alfa of Cronbach. Through this analysis, it was obtained the result of the application of the program of intervention on the work environment with a coefficient of variation of 0.990. This contains a high level of reliability describing itself as acceptable for the statistics. The sample of the hypothesis was through the, which determines the level of association and correlation between numerical variables. The result obtained with a level of significance was  $0.000 < 0.05$ . In this way, the nule hypothesis was rejected and the positive and specific hypothesis were taken, therefore these hypothesis proved the theories and concepts that contributed for this research.

**Keywords:** work climate, Intervention Plan, questionnaire, emotion

## **I. INTRODUCCIÓN**

Considerando los procesos de globalización, la importancia que se da en los aspectos de integridad física y mental de cada individuo, implican algunas temáticas entre ellas se considera el medio, un factor importante para la estabilidad económica de la familia, en base a esto (Aguilera & Puerto, 2012), refiere que es de gran importancia el lugar o institución a la que pertenece y se desarrolla laboralmente, que debe proporcionarle un buen clima laboral incluyendo un esquema organizativo, que les permita tener el tiempo de compartir con la familia, asuetos para aliviar los efectos del estrés laboral, además actividades que involucren un espacio de ambientes o climas laborales que permitan ejercer un trabajo armónico. Sin embargo estas intenciones se limitan ante el gran debacle económica, creando fenómenos sociales, abusos patronales, autoritarismo en el liderazgo conllevando al descontento laboral y perjudicando el desarrollo de las empresas y también el de las unidades educativas.

En los sistemas educativos básicamente en Latinoamérica las consecuencias de los fenómenos socio económicos también se hacen presentes, Ecuador no es una excepción si nos remitimos a estudios y estadísticas emitidas por entidades educativas, es importante describir que en Santa Elena se evidencia ambientes hostiles dentro de las Instituciones generando insatisfacción, situaciones conflictivas entre docentes, directivos y el entorno educativo, en los niveles básica media, superior, afectando directamente el bienestar de las relaciones interpersonales que se evidencian en el transcurso de los aprendizaje, por lo tanto se hace beneficioso realizar una investigación en una escuela rural, donde se aplicaran encuestas relacionada con el clima laboral de cuyos resultados se planteará una propuesta concernientes a cambiar el ámbito educativo y la calidad de vida de maestros y estudiantes, basado en dimensiones tales como: innovación, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales. Se presenta cuadros estadísticos relacionas con derivaciones antes y después de los estudios, (UNESCO, 2005), la creación de ambientes laborales dominantes, estresantes, donde la fatiga mental y física de los directivos, docentes se ostenta en la mediocridad de enseñanza aprendizaje, esto distancia el desarrollo integral de cualquier Institución.

## **TRABAJOS PREVIOS**

### **Antecedentes Internacionales**

Las instituciones educativas son diversas en todos sus ámbitos y no acaudillan condiciones que contribuyen a la satisfacción del lugar de trabajo, para crear un clima de organización, productividad y buen desempeño de los docentes.

Beltrán, y Palomino, (2014) en su tesis titulada "Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral de la Universidad del Pacífico Lima-Perú", cuyo objetivo es cambiar el ambiente laboral implementando una propuesta la cual va ayudar significativamente para obtener una respuesta satisfactoria en beneficio de los maestrantes de la Institución, la investigación corresponde a una metodología mixta, donde predomina lo cualitativo sobre lo cuantitativo, con un diseño de carácter no experimental transversal, a una muestra de 45 participantes que se les aplicara encuesta, entrevistas y observaciones de conducta. La técnica de medición empleada fue la escala de Likert. El resultado trascendental fue encontrar el clima laboral desfavorable, según la medición aplicada se identificó factores críticos en la organización y se planteó propuesta de mejora.

La investigación ejecutada con instrumentos adecuados nos permitirá valorar la realidad existente en una institución y plasmar una propuesta de mejora en base a los resultados (Jaramillo & Giraldo, 2016) "Diagnóstico y propuesta de intervención del clima organizacional del centro de desarrollo infantil cosechando sueños de la Universidad tecnológica de Pereira", la investigación realizada es de formación cuantitativa de nivel descriptivo, no experimental transversal, bibliográfica, con el objetivo de medir el clima organizacional para generar estrategias que coadyuven al desarrollo armónico en el personal administrativo y colaborativo. La información mediante el inventario SSET (situación socio-afectiva de los equipos de trabajo), se entrevistó a 51 participantes en lo que se detecta cierto grado de inconformidad en referente al clima organizacional, lo que hace evidenciar la necesidad de una intervención en esa área, el diagnostico indica 6 parámetros. Una de las conclusiones destacadas menciona que los líderes educativos deben perfeccionar el liderazgo educativo con el propósito de guiar apropiadamente a su personal.

Conservar un clima laboral armónico comunicación, trabajo en equipo, aspectos que se pueden optimizar con la implementación de un plan de mejora.

Villalba, Luis (2015) “Propuesta de mejora del clima organizacional para una institución educativa normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente Universidad libre de Colombia”. Cuando el clima organizacional de una institución no es favorable y aporta negativamente al adelanto de la comunidad y evidencian su inconformidad se ve la necesidad de ejecutar una intervención que logre generar equilibrio entre los directivos como líderes de establecimientos y su entorno educativo

(Williams, 2015) Realizo un estudio en una Institución Educativa municipal cuyo propósito conocer la situación actual del clima organizacional Empleó encuestas a veinte empleados municipales, los mismos que dejaron ver su insatisfacción frente a las acciones organizativas por parte de las autoridades, se recomendaron acciones a desarrollar, tales como administración efectiva y a reorganizar algunas áreas, con el fin de obtener satisfacción laboral tomando como referencia el estudio realizado.

En referencia a los contenidos citados es importante mencionar que el clima laboral está afectado por numerosas factores, existen falencias que no se han tomado en cuenta, desvalorizando al empleado y su aportación dentro de su ambiente productivo. La innovación y el apoyo emocional son dimensiones fundamentales para que una empresa crezca un ambiente armónico.

### **Antecedentes Nacionales**

Es de vital importancia contar con un personal motivado, satisfecho y comprometido al bienestar estudiantil, cultura, comportamiento organizacional, ya que son protagonistas del desarrollo del clima laboral que influye en el comportamiento individual y grupal (Caiza, 2015) “Estudio del clima laboral y elaboración de plan de mejora para el personal docente a tiempo completo de las áreas de conocimiento de ciencias sociales y del comportamiento humano y de educación, de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito” cuyo objetivo fue analizar el

clima laboral en el personal docente a tiempo completo de las áreas de conocimiento de ciencias sociales y del comportamiento humano establecer propuestas de mejora, la muestra fue de 44 docentes a los que se les aplicó entrevistas y test, como conclusión se determina que a mayor antigüedad menor satisfacción.

Los docentes frente a situaciones conflictivas generan disturbios en la visualización de su labor, generando un ambiente austero, donde la transmisión de conocimiento se limita, por tal razón se considera inminente la ejecución de nuevas habilidades con el propósito de mejorar en la manera de relacionarse.

### **Locales**

Se realizó la constatación del presente tema de Investigación con estudios anteriores realizados en la provincia de Santa Elena, no se encontró información alguna la misma que dificulta para realizar un análisis de comparación y verificación con la temática que se está presentando.

### **Programa de Intervención.**

Barraza (2010) manifiesta que el programa de intervención es el resultado obtenido a partir de una buena estrategia donde se involucran a todos los actores. La propuesta del programa de intervención es la manifestación de las destrezas en la planificación, motivación en el trabajo docente, que permite a los gestores educativos tomar el timón en el ejercicio profesional mediante las acciones de indagación, se busca las alternativas de solución durante algunos espacios, en esta etapa se obtiene como resultado el proyecto de intervención, si la aplicación de la solución da un resultado se ubica como proyecto de implementación.

Las estrategias son una parte fundamental para lograr el éxito, que utilizan los directores en su gestión de relaciones humanas, no solo se las utiliza en la parte administrativa y académica, si no con toda la comunidad educativa, generando un vínculo el mismo que se verá reflejado en relaciones laborales, creando espacios para el análisis, crítica y reflexión de las tareas desarrolladas.

la implementación del programa de intervención comienza en sus objetivos cada uno apunta a lograr un impacto que destelle en un resultado, implica diversas acciones o fases para su adaptación puede ser a largo y mediano plazo, busca constituirse en una alternativa más conveniente para la solución de los problemas laborales ocasionados por el clima laboral, para (Antúnez, 2008), indica que la característica de un proyecto es dirigir orientar coherentemente los procesos de intervención educativa.

Roacho y Herrera (2017) citando a Martínez (2011) menciona que la intervención podría formar parte de la investigación educativa, y se plasma a esta como un lugar de estudio, de diferentes disciplinas, teorías relacionales que no solo abarcan ciertos matices disciplinarios, sino también programas o proyectos de intervención.

La finalidad de alcanzar el bienestar y la armonía laboral, se requiere de un buen sistema de análisis que conlleve a un diagnóstico adecuado, para poder determinar el tipo de problema y necesidades, de esta manera brindar propuestas y soluciones.

Esta propuesta se la debe realizar en dos etapas la identificación, se basa en la problemática a mejorar, Intervención, como se va a realizar, tomando en consideración el objetivo planteado alcanzar, de acuerdo a las necesidades de las dimensiones en el contexto laboral.

Según (Cabrera, 2012) Este indica que un programa de intervención es la suma de acciones ordenadas que se basan en las necesidades manifestadas y que requieren ser guiadas hacia los fines de la institución.

(Ministerio de Salud, 2016). Según el MSP el programa de intervención es una herramienta importante porque es un instrumento que permite realizar un mapa o ruta que se debe seguir durante un periodo de tiempo que dure la intervención.

Es importante desarrollar un programa de Intervención basado en teorías científicas que nos sirvan como referente, se debe de ejecutar mediante un cronograma que nos oriente con las fechas, temas, estas herramientas deben ser flexibles o modificables de acuerdo a las necesidades de la población a trabajar. Mediante lo expuesto el programa de intervención se realizara en seis dimensiones: innovación en el trabajo, apoyo emocional, reconocimiento.

## **Clima Laboral**

Haciendo referencia a este tema, fenómeno es considerado a una problemática latente que se encuentra en el círculo en donde nos desenvolvemos considerando hoy en día que las Instituciones Educativas son el medio donde permanecemos la mayor parte del tiempo lo cual implica que si dicho clima laboral no es armónico, mi estadía en la Institución no será agradable por lo que no voy a generar de la mejor manera los resultados esperados (Edel, 2007).

Un claro indicativo en el que se puede evaluar la conducta, actitud de rechazo el bajo rendimiento de los trabajadores, está relacionado directamente el accionar dentro del clima laboral, permitiendo determinar la calidad del clima laboral.

El clima laboral y organizacional hace referencia a los ambientes existentes en las organizaciones iniciando su punto de partida en la motivación a los empleados indicando que son los pilares fundamentales para el desarrollo de la empresa, hace tiempo atrás la palabra clima era para describir la sensación que perciben los seres humanos de la atmosfera de las empresas donde trabajan diariamente, naciendo la importancia de estudiar este fenómeno el mismo que conlleva varios elementos que influyen positiva y negativa, en el desarrollo también se involucran características, físicas y emocionales reflejando en sus comportamientos, actividades o labores asignadas.

Según Jiménez-Bonilla, (2016) afirman un aspecto importante de las instituciones, como un distintivo que marca la diferencia con la aplicación de un buen clima laboral, por lo que se espera de que las Instituciones Educativas brinden un ambiente favorable para desarrollo del personal docente ya que el éxito de este apartado depende del funcionamiento y el compromiso del personal administrativo que coadyuven al fortalecimiento de las debilidades latentes.

Cuando se hace mención al clima laboral la mejor forma de poder definirlo e interpretar el sentido de la semántica, se tiene que recurrir a la interpretación realizando una exegesis del valor o el sentido aplicado y orientado a la percepción del trabajador, desde ese punto vista es donde se puede analizar y describir el clima laboral se denomina comportamiento.

Según el autor Dasilva (2002), “menciona que el clima organizacional es el ambiente psicológico” el mismo que se refleja en las relaciones interpersonales, haciendo hincapié que todos los seres humanos reaccionan de forma distinta de acuerdo a sus necesidades es decir si no se sienten bien emocionalmente dentro del entorno laboral, lo realizan por cumplir con una responsabilidad esta conducta se verá reflejado en el rendimiento del mismo ya que no se va a desenvolver adecuadamente causando frustración e incluso deserción laboral .

Los fundamentos de una empresa está definida por el ambiente laboral, mientras mejor atendidas están las necesidades, la comunicación, la atención personal la manera de cómo se innovan las tareas asignadas mejor es el rendimiento de los trabajadores (Rodríguez & Montilla, 2018), en las entidades educativas al igual que cualquier empresa sea esta pública o privada, el desempeño laboral va a depender del buen ambiente que esta proporcione a sus integrantes ya que a mayor productividad mejor competitividad.

En este punto se describirán conceptualmente las dimensiones que estarán sujetas a la investigación, es ineludible conseguir un ambiente donde todos los partes conozcan las habilidades de los demás entiendan sus funciones el apoyo incondicional, siempre teniendo presente el objetivo a lograr, será lo ideal ya que se comprendería las diferencias de cada uno y se fortalecería las debilidades.



## **Innovación en el trabajo**

Ortega (2013) indica que mediante la innovación se logra un impacto en la organización que permite desarrollar una ventaja competitiva frente a la competencia; Además se debe identificar los cambios radicales que se dan en los procesos de la organización administración, sobre todo los beneficios significativos que recibe la institución o la sociedad con la innovación, creatividad o introducción de potencializar el talento humano se puede utilizar para obtener una mejor posición frente a otras organizaciones mejorando el clima laboral. Indica como las innovaciones en sistema de gestión, organizativas engloban una sola estructura, observando la gestión del personal, tiempo de trabajo, acceso a redes de información, evaluación del talento humano, políticas de la institución.

Con lo anterior mencionado, se identifica entonces que la innovación en la administración tiene un rol de mucha importancia porque ayuda a la gestión de la estructura organizativa en sus procesos, ayuda a mejorar políticas de administración del talento humano, los conocimientos que se aplican en su desempeño laboral, aprendizaje organizativo relaciones interpersonales, intercambio de conocimientos y la práctica de la gestión en el clima laboral.

### **Apoyo Emocional**

Hoy en día los docentes deben estar preparados emocionalmente para poder brindar apoyo emocional a los estudiantes ya que algunos de ellos viven carencias afectivas desde el hogar o están atravesando por diversas problemáticas sociales, por tal razón es importante que el docente se sienta bien en su lugar de trabajo para que les pueda transmitir seguridad tranquilidad y empatía a sus educandos.

Cabe recalcar que la educación actual está enmarcada por el buen vivir, que son Políticas Publicas que buscan involucrar a la comunidad educativa para que se realicen convivencias familiares, espacios de dialogo donde seamos los mediadores de las problemáticas de los estudiantes, ayudemos a prevenir a nuestros estudiantes en contra de la Violencia con el programa Mas Unidos Más protegidos. Por lo tanto los docentes deben estar fortalecidos emocionalmente para poder emprender esta ardua labor (González & Hamlet, 2016), por tal razón los directivos son el eje principal para crear estos espacios de unión de dialogo.

Los líderes Educativos son los mediadores de fomentar la calidad calidez confianza a toda la comunidad educativa, ampliando su visión adaptando los proyectos a las exigencias actuales fortaleciendo las habilidades, destrezas de cada uno, (Martins, Cammaroto, Neris, & Canelón, 2009). Refiere que el éxito de un grupo es la seguridad que simboliza, cada ser debe confiar en sus colaboradores, que no existe la necesidad de generar ambientes hostiles, ya que un grupo es una familia solida de valores principio y profesionalismo es la esencia del equipo sintiéndose satisfechos entre sí.

La falta de compromiso se da por dos motivos el deseo de consenso total y la necesidad de certeza, hay que entender que los individuos por naturaleza somos cambiantes diferentes que no todos podemos compartir de la misma opinión pero si podemos respetar cada uno de los criterios de los demás, podemos formar una alianza de fortaleza, consolidación en la hora de tomar una decisión.

## **Reconocimiento**

Briceño (2016), relaciona el reconocimiento con el bienestar y que se refiere al bienestar que se siente en sus labores, cuando una aspiración es placentera se la relaciona también con la motivación al trabajo. Sin embargo en un clima laboral pueden surgir inconvenientes con respecto al grado de conformidad o de reconocimiento.

El ámbito laboral involucra al magistrado en el desarrollo de estrategias para innovarse cada día, brindar una educación de calidad como lo acuerda la Carta Magna garantizando los derechos de los estudiantes, es importante que los maestros se actualicen en sus conocimientos, metodologías realizando círculos de estudio incluyendo a los estudiantes para que participen de este aprendizaje, realicen actividades lúdicas para desarrollar las habilidades de cada uno de ellos, así garantizar la educación de calidad y calidez holística y participativa de los educandos.

Según Salinas (2014), todo es el resultado causa y efecto a la razón de un ¿por qué?, que afecta el desenvolvimiento o el rendimiento de un docente, son causales, la desorganización, la

planificación no organizada, su entorno y el clima laboral, su efecto bajo rendimiento en el desempeño del catedrático, pero en un mundo tan cambiante, complejo y diverso, con las propuestas y desafíos de una sociedad que anhela ansiosamente el saber, hay que dotar de las herramientas y climas laborales óptimos para elevar el nivel en el desempeño docente.

“La conciencia social implica que la persona aprenda a gestionar sus emociones en relación con los demás, a comprender los sentimientos y pensamientos de los otros. Goleman considera que la conciencia social está compuesta por una empatía primordial sentir lo que sienten los demás, una sintonía” (Goleman, 2007), se puede decir a partir de este fundamento que lo que está enmarcado en la sociedad es la falta de conciencia social y que de una u otra manera el área en la que los individuos se desarrollan en el trabajo.

Como hace referencia el autor que para que surjan buenas relaciones interpersonales entre el personal Docente y personal administrativo deben tener los mismos ideales e intereses pero la naturaleza del ser humano es tan cambiante que muchos de ellos persiguen su propio bienestar generando relaciones conflictivas.

### **Relaciones interpersonales**

Para generar buenos resultados en una organización la comunicación es primordial ya que se expresa lo que se piensa y se llega a un consenso pudiendo coordinar adecuadamente y lograr los objetivos establecidos.

Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas

Piaget (2009), Habla sobre la teoría constructivista del aprendizaje postula la necesidad de formar hombres de capacidad para crear innovaciones y descubrir cosas y no para repetir lo que otros han hecho.

Wiemann (2011), “explica que las relaciones interpersonales son fruto de una comunicación apropiada y eficaz”. Para mantener una comunicación adecuada debemos saber cómo comunicarnos utilizando adecuadamente el tono de voz de acuerdo al mensaje que vamos a

transmitir, creando un ambiente de confianza de seguridad para que el que escucha el mensaje pueda comprenderlo,

Por lo tanto se debe centrar los objetivos, metas y resultados concretos Instructivos, manuales, discursos, mandatos irracionales la comunicación asertiva debe ser brindada con claridad y adquiera el mensaje de la forma correcta, se debe generar la confiabilidad de la información de manera segura generando un dialogo participativo con cada miembro de la comunidad Educativa, esta a su vez:

- Creando un ambiente ameno que promueva la interacción recíproca entre los autores.
- Se promueve la motivación constante entre los participantes.
- Generar un clima cálido acogedor brindando la confianza y seguridad en cada uno de ellos.
- Respetar los criterios entre los presentes.
- Revivir las experiencias de cada uno de los participantes.

La comunicación es la parte fundamental de una organización es la herramienta primordial de una organización es el canal por donde se emite el mensaje para realizar alguna actividad se convierte en el pilar en donde se encuentra dirigido estrictamente con lo que yo quiero comunicar para que lo voy hacer donde falla esta herramienta se rompe la cadena y empiezan los conflictos por que no va a llegar claro el mensaje o la orden emitida habrá distorsión de la información por ende se generara un ambiente.

En mi opiniones vertidas se indicó que la comunicación tiene la finalidad de llegar a las personas e influir en ellas de manera efectiva todas las personas que formen parte de una institución Educativa sabrán que es lo esencial para sacar adelante a la misma para que se desarrolle de la manera eficaz en todos los procesos.

La comunicación es la parte fundamente de toda las relaciones sociales, así como en todos los ámbitos de la vida del ser humano, ya que a partir de este paradigma se descubre el mundo la interrelación de las personas, todos los seres humanos en una etapa de la vida se vuelven

Receptor- emisor o viceversa es una correspondencia de mensajes innato de la persona, que permite transmitir lo que piensa siente.

Cuando los maestros imparten sus contenidos es fundamental la comprensión de los temas mismos que tienen que ser implícitos, si la comunicación se la realiza asertiva las respuestas van a ser impresionantes pero si existe fricción en la comunicación los resultados serán negativos no habrá la conectividad de docente estudiante generando malestar entre ambas partes.

Durante el transcurso de instrucción del alumno involucra cuando el docente ha desarrollado la motivación intrínseca cuando es capaz de discernir los contenidos, mediante la comunicación clara y concreta. Pasa por la escucha profunda, la presencia, la capacidad de no hacer interpretaciones basadas en suposiciones, manejo de la susceptibilidad para no tomarse las cosas personalmente, ser asertivo y manejar el lenguaje de manera positiva. Una buena información permite la eficiencia de los procesos, hace posible seguir instrucciones detalladas con menos riesgo a las equivocaciones.

El espacio que tenemos para compartir con los estudiantes crea un clima para consolidar lasos de amistad y de conocimientos preparándolos de forma asertiva para el desenvolvimiento de la vida estudiantil, con estas bases cimentadas como pilar fundamental, se forman receptivos a compartir ideas , compromisos y responsabilidades con la comunidad educativa, cuando sea necesario reuniones colaborativas.

El trabajo compartido entre docentes a más de ser gratificante es una herramienta fundamental para llevar a cabo la articulación de las funciones enmendadas, por el intercambio de conocimientos y de esta manera alivianar los compromisos adquiridos.

## **Formulación del Problema**

- ¿Cuál es la eficacia de la aplicación de un programa de intervención en el clima laboral para el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador?

### **Específicos**

- ¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia de la Innovación en el Trabajo?
- ¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia del Apoyo Emocional?
- ¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia del Reconocimiento?
- ¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia de las relaciones interpersonales?
- ¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia de la comunicación?
- ¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia del trabajo en equipo?

### **Justificación teórica**

El aporte investigativo es un factor primordial para mejorar los resultados obtenidos del cuestionario del clima laboral que se evidencia la falta comunicación entre las actores educativos, se planteara un plan de intervención como parte del cambio y mejora de la institución educativa, donde conocerán estrategias, modelos, enfoques y conceptos útiles para que el docente los emplee durante su práctica diaria .En la variable 1 se aplicara un programa de intervención, el mismo que nos permitirá determinar la eficacia del programa de intervención y se emplea el enfoque (Cabrera, 2012) donde se adquiere excelencia a conforme se va desarrollando e incrementando el conocimiento, al revelar el efecto influyente que tiene un buen clima laboral en las instituciones, con un director o maestro con buenas actitudes y

Aptitudes que conllevan a la eficiencia, emocionalmente saludable, valora su ejercicio profesional, realizando sus labores con mucha responsabilidad. Para la variable 2 Clima Laboral se tiene en cuenta los enfoques hipotéticos deductivos (Gan, 2007) y el inductivo de (Newstron, 2007) cada uno respondiendo al problema ¿Cuál es la eficacia de la aplicación de un programa de intervención en el clima laboral en el personal docente? Con este enfoque se contrasta el contexto con la problemática empleando el método científico, utilizando los instrumentos de medición a la muestra poblacional.

El plan de intervención aplicado en la unidad educativa pretende mejorar el rendimiento del profesional, para ello se interviene al clima laboral en las áreas que están afectando al desarrollo de la institución y de sus miembros.

### **Metodológica**

La elaboración y aplicación de las rubricas para la comprobación de los objetivos se aplican dos instrumentos de medición tanto para la aplicación de un programa de intervención y clima laboral, estas herramientas son confiables mismos que son utilizados en otros trabajos de investigación.

### **Práctica**

A través de la observación y la vinculación con la institución se ha podido palpar que existe la necesidad de cambiar la atmosfera de trabajo mediante la indagación científica en los maestros de la Institución con el uso de las rubricas validadas. Por lo tanto los resultados permiten poner en consideración el plan de intervención a las autoridades en la institución educativa a efecto que tomen las decisiones pertinentes a favor de mejorar el clima laboral para contribuir en el desarrollo de los docentes.

### **Epistemológica**

La investigación permite analizar problema para constatar si existe la necesidad de mejorar el Clima Laboral debido al diagnóstico realizado constatando que está deteriorada en varias

dimensiones y no se puede cumplir con las metas y aspiraciones que tiene esta Institución Educativa.

## **Limitaciones**

Las limitaciones que se han encontrado como factor interno de la institución elegida son:

Falta de un trabajo investigativo previo en cuanto a medición del clima laboral y/o algún otro indicador similar. Esto implica una limitación, ya que no es posible realizar una comparación con un estudio previo.

Poca actividad institucional por ser relativamente nueva en el proceso de la educación.

Se plantea la siguiente hipótesis de trabajo:

**H<sub>i</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.

**H<sub>0</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.

### 1.6.2 Hipótesis específicas

**H<sub>i1</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión innovación en el trabajo.

**H<sub>01</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz

**H<sub>i2</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión apoyo emocional.

**H<sub>02</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz.

**H<sub>i3</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión reconocimiento-satisfacción laboral.

**H<sub>03</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz.

**H<sub>i4</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión relaciones interpersonales.



- H<sub>04</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz.
- H<sub>i5</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión comunicación.
- H<sub>05</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz
- H<sub>06</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión trabajo en equipo.
- H<sub>i6</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz.

### **Objetivo General**

- Determinar la eficacia que tiene la aplicación del programa de intervención del clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.
- Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.
- Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.
- Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión relaciones interpersonales del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.
- Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión comunicación de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.
- Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión trabajo en equipo de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador.

## II. MÉTODO

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), afirman que la variable es considerada una propiedad con características observables y medibles en el tiempo, son estas características las que nos brindan la comprobación de nuestras actividades donde se involucra el tiempo y la acción profesional. La investigación tiene dos variables: programa de intervención y clima laboral.

El programa de intervención según Salazar (2007), citando a Pérez (2006) el programa es un instrumento experimentado, elaborado por personal especializado, este documento tiene que revisado aprobado para ejecutarlo de acuerdo a las necesidades existentes.

La aplicación del programa de intervención del clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador, implica el desarrollo de seis dimensiones en esta variable, innovación en el trabajo, apoyo emocional, reconocimiento, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en Equipo dejando constancia que trabajara de acuerdo a las dimensiones más afectadas sin dejar de lado el objetivo propuesta en el marco referencial.

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

En cuanto al diseño, corresponde al diseño cuasi-experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que en este diseño se manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes. Este diseño puede ser representado de la siguiente forma:

$$\begin{array}{l} GE = O_1 - X - O_2 \\ GC = O_1 \qquad \qquad O_2 \end{array}$$

Dónde

$GE$  = Es la muestra de estudio

$GC$  = Es la muestra de control

$O_1$  = Es la primera medición o pre test

$X$  = Es el tratamiento o Intervención

$O_2$  = Es la segunda medición o post test

En el actual trabajo se puede afirmar que su diseño es cuasi-experimental porque se realiza el análisis del variable programa de intervención sobre clima laboral en una primera medición es decir la aplicación de un pre test y en una segunda medición es decir un post test.

Según Sampieri (2006) en este diseño de investigación se aplica un pre test y un post test a los grupos objetos de la investigación.

Consiste en aplicar “una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al estímulo. (Hernández & col, 2003)

## **2.2 Variables operacionales.**

Variable uno

Programa de intervención

Variable dos

Clima laboral

Tipo de estudio

Es experimental, descriptible simple porque se realiza el análisis de una sola variable, utilizando varias materiales de diagnóstico para conocer el contexto presente de institución, con el propósito de proyectar estrategias de mejora que beneficien a la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa.

Para Arias (2006) el estudio experimental es conjunto de acciones determinadas al control o manipulación de individuos u objetos, tratamientos para ser observados en sus reacciones y los efectos que produzcan.

## **Metodología**

El método que se emplea en una investigación busca características de la muestra (Bisquerra, 2004). Para la elaboración de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, este enfoque constituye un acumulado de procesos secuencial y probatorio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

De la idea de conocer si un programa de intervención es eficaz en el clima laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018, se plantearon objetivos, preguntas de investigación, hipótesis, métodos y técnicas. El enfoque cuantitativo nace de una idea, que va delimitar y resultan objetivos y preguntas de investigación, se examina la literatura y se levanta un marco teórico. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### 2.1.2 Operacionalización de las variables

**Matriz de Operacionalización de la variable Clima Laboral**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICION
<b>Clima Laboral</b>	El clima laboral son características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización,	Son las relaciones interpersonales que se realizan en un ambiente laboral, manteniendo una comunicación con los compañeros de una misma institución y trabajando en equipo.	Innovación en el Trabajo	Valor y estímulo en el trabajo	1-5	1 Totalmente de acuerdo
			Apoyo Emocional	Apoyo a la innovación	6-10	2 Parcialmente de acuerdo
				Motivación docente		3 En desacuerdo
				Respaldo de la autoridad		4 No Aplica
			Reconocimiento	Desarrollo profesional	11-15	
				Comunicación laboral asertiva		
				Retroalimentación oportuna		
			Relaciones Interpersonales	Reconocimiento laboral, oportuno y público	16-20	
				Promociones justas		
				Inteligencia social		
				Inteligencia emocional		

dentro de este se integran varios elementos: Internos y externo		Coordinación y cooperación	
	Comunicación	Fluidez en los procesos de comunicación	21-25
		Ambiente de confianza y respeto	
		Comunicación de procesos	
	Trabajo en Equipo	Sentido de pertenencia	26-30
		Comodidad y seguridad	
		Objetivos institucionales	

### 2.3 Población y Muestra

Para Tamayo (2003), la población es la totalidad de individuos con las mismas características, definidas por el estudio.

La población es Finita ya que son 36 docentes a las que se le aplicara el cuestionario, el resultado obtenido es exacto dicha población a trabajar son los docentes de la Escuela de Educación Básica que está Ubicada en la Provincia de santa Elena en la comuna de Valdivia.

La población y sujetos de estudio fue constituida por los 36 docentes de Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda.

**Tabla 2.3.1 Población de docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de**

Género	Cantidad	Porcentaje
<b>Docentes Masculinos</b>	7	19,44%
<b>Docentes Femeninos</b>	29	80,56%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Secretaria de la Escuela de Educación Básica		
<b>Elaborado por:</b> Rosario Maigua		

### 2.4 Muestra

Los participantes fueron 36 docentes de los niveles primaria y secundaria de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena-Ecuador, Año 2018.

La muestra fue seleccionada en base al método por muestreo no probabilístico intencional, se representa la muestra de la siguiente manera:

**Tabla 1.4.1 Muestra de investigación de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena-Ecuador, Año 2018**

Muestra	Cantidad	Porcentaje
<b>Docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia</b>	36	100%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>
<b>Fuente:</b> Secretaria de la Escuela de Educación Básica		
<b>Elaborado por:</b> Rosario Maigua		

## **2.5 Métodos de análisis de información**

Por tratarse de valores cuantitativos se manejó el método estadístico, para el análisis deductivo e inductivo utilizando los programas Excel y SPSS. El procesamiento SPSS Versión 21, sirvió para tratar de lo general a lo particular y de la particular a lo general, para identificar además las percepciones de los docentes encuestados sobre la aplicación de un programa de intervención, también determinar la consistencia interna de cada dimensión mediante el índice de alfa de Cronbach. Se utilizó la prueba paramétrica T Student.

A través de La recolección de datos se analizó y presentaron, mediante tablas organizativas, los resultados.

### **Validez**

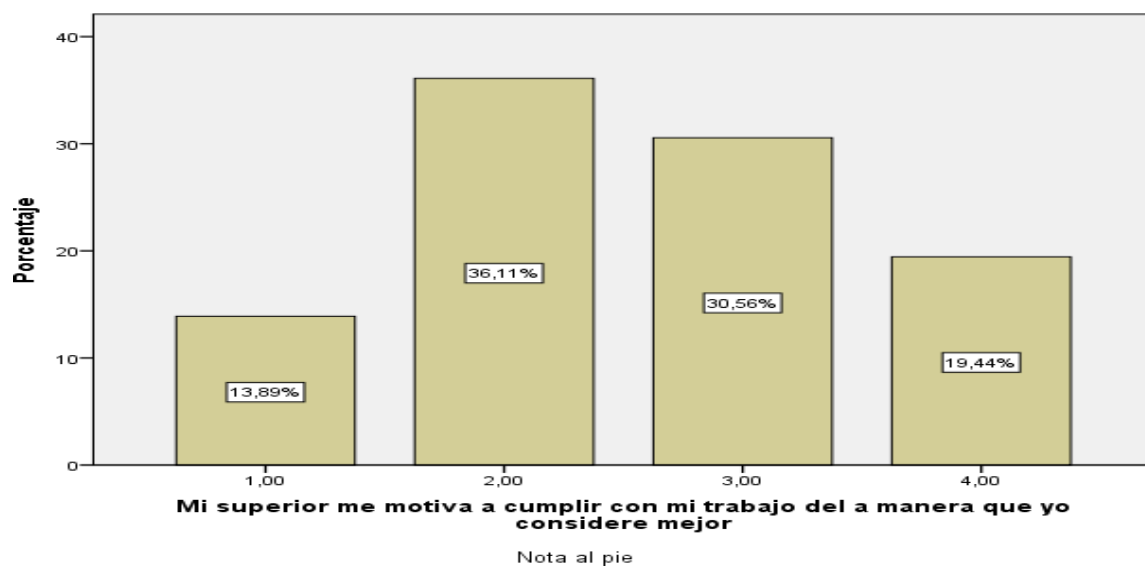
Todo instrumento utilizado en una investigación para tomar la muestra debe ser sujeto a verificación, para Hernández (2014), “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” la validación en el presente estudio la realizó el Asesor de tesis, Doctor Vladimir Gutiérrez.

### **Confiabilidad**

Para conocer la fiabilidad de los materiales se realizó una prueba piloto con iguales características a la investigación, se trabajó con 36 sujetos, los resultados obtenidos se procesaron en el programa SPSS y el análisis empleado fue el Alfa de Cronbach.

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es de ,990 puntos y según rango de tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta





En cuanto a la valoración (Yengle, 2014) indica que cuando  $r$  es positivo, la relación entre las variables es directa; y cuando  $r$  es negativo, la relación entre las variables es inversa.

Tabla 3 Valoración de las correlaciones	
R	Interpretación
$\pm 1$	Correlación perfecta
$\pm 0.80$ a $\pm 0.99$	Muy alta
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Alta
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Baja
$\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Muy baja
$\pm 0$	Correlación nula
Fuente: Matriz de validez de la investigación.	
Elaborado por: Psic. Rosario Maigua	

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,99	30
R	Interpretación
$\pm 1$	Correlación perfecta
$\pm 0.80$ a $\pm 0.99$	Muy alta
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Alta
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Baja
$\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Muy baja
$\pm 0$	Correlación nula

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,99	0,991	30

## 2.6 Aspectos éticos

El trabajo de Investigación se enmarca en las normas APA respetando la propiedad intelectual. Se realizó la solicitud de autorización para la realización del estudio respectivo y la aplicación de las encuestas como del programa de intervención.

Para la ejecución de los cuestionarios se precedió con la aprobación de los involucrados. Se pidió autorización para la respectiva toma fotográfica y sus publicaciones.

### III. RESULTADOS

#### Análisis Descriptivos

#### Descripción de resultados

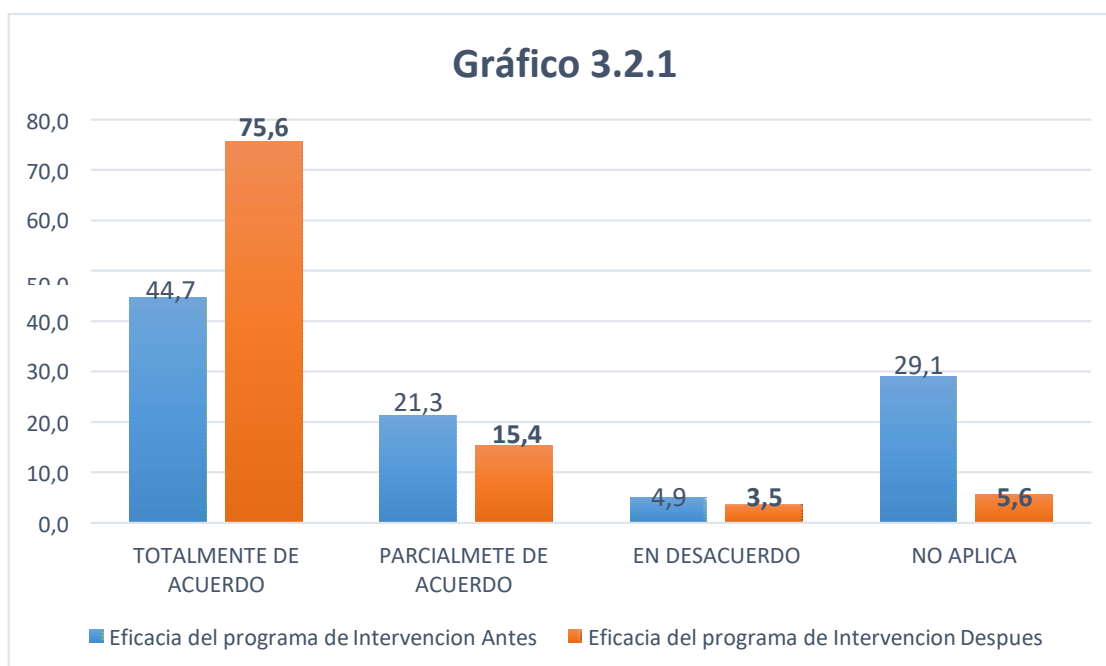
Determinar la eficacia que tiene la aplicación del programa de intervención del clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda

**Tabla 3.2.1 Eficacia que tiene la aplicación del programa de intervención del clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda**

		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Validos	Totalmente de acuerdo	16	44,7	27	75,6
	Parcialmente de acuerdo	8	21,3	6	15,4
	En desacuerdo	2	4,9	1	3,5
	No Aplica	10	29,1	2	5,6
	Total	36	100	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua



## Interpretación

Los resultados estadísticos presentados en la tabla 1 reflejan dos tipos de situaciones considerándose el antes y el después, con un total de 36 docentes encuestados, mostrando las equivalencias del antes, se puede indicar que un total de 16,1 educadores o el 44,7% están de acuerdo con el clima laboral presente en la institución, mientras que en una segunda encuesta, los resultados subieron significativamente, como se describe, de 36 docentes encuestados, 27,2 educadores siendo esto el 75,6% estuvieron de acuerdo con que el programa de intervención mejoró el clima laboral. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,5%. Interpretando los resultados se puede decir que el plan de intervención influye eficazmente en el clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda.

## Objetivo específico 1

Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.2.2 Eficacia del programa de intervención en la dimensión innovación en el**

<b>Trabajo</b>					
		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	15	41,7	25	68,9
	Parcialmente de acuerdo	8	22,2	7	18,3
	En desacuerdo	2	5,02	1	3,9
	No Aplica	11	31,1	3	8,9
	Total	36	100	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua

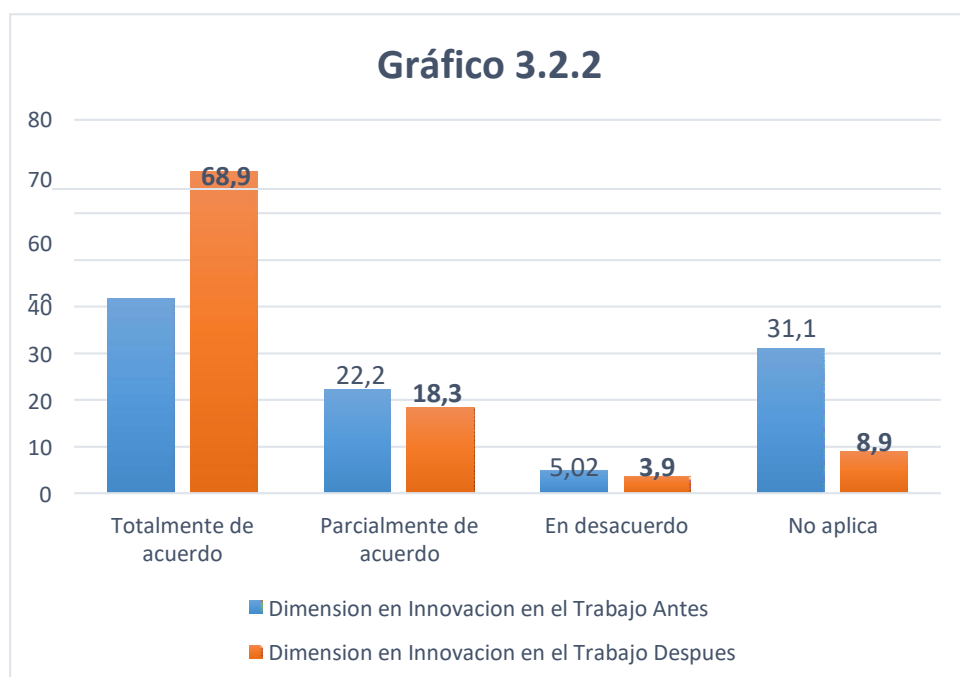


Gráfico 1 Antes y después dimensión innovación en el trabajo

### Interpretación

En la tabla 2, los resultados estadísticos de la dimensión innovación en el trabajo del personal docente se analizan dos tipos de situaciones, se consideran el antes y el después, con un total de 36 docentes encuestados, mostrando las equivalencias del antes, se indica que un total de 15 educadores o el 41,68% están de acuerdo al afirmar que el feje o superior inmediato aprueba las innovaciones, mientras que en una segunda encuesta los resultados subieron significativamente, como se describe, de 36 docentes encuestados, son 24,8 educadores siendo esto el 68,9% que indican que con el programa de intervención la innovación en el trabajo se ve más fortalecida. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,92%. Interpretando los resultados se afirma que el plan de intervención aporta positivamente en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia en Santa Elena.

Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.2.3 Eficacia del programa de intervención en la dimensión apoyo emociona**

		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	13	36,1	25	70,6
	Parcialmente de acuerdo	9	25	7	18,3
	En desacuerdo	3	7,24	1	3,3
	No Aplica	11	31,7	3	7,8
	Total	36	100	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua

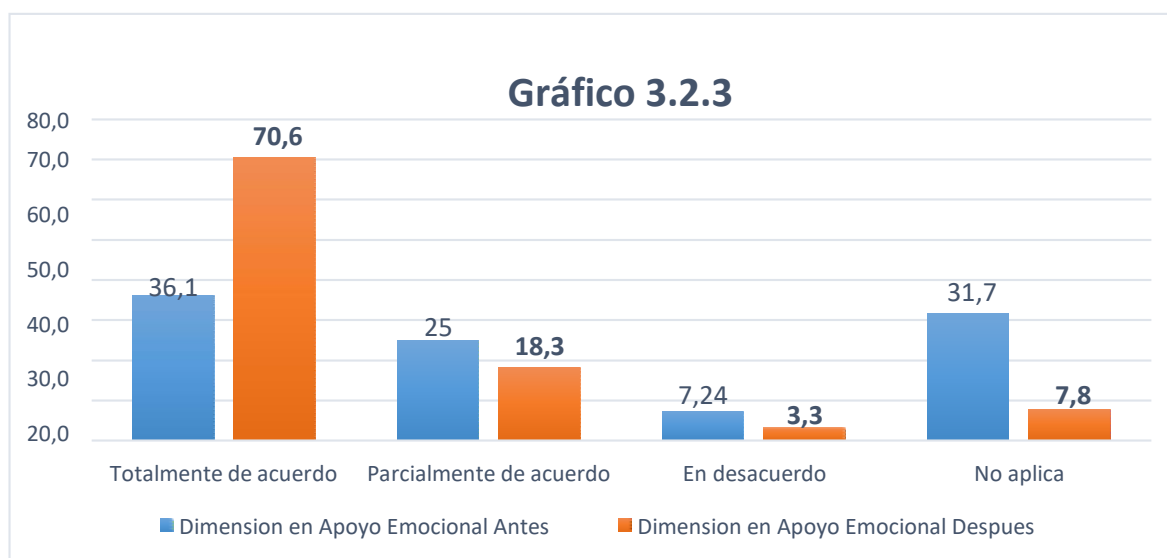


Gráfico 2 Antes y después apoyo emocional

## Interpretación

Los resultados de las pruebas estadísticas de la tabla 3 de la dimensión apoyo emocional reflejan dos tipos de situaciones, se consideran el antes y el después, con un total de 36 docentes que implica la muestra, las equivalencias del antes, se puede indicar que un total de 13 educadores o el 36,1% indican un total acuerdo al afirmar que reciben algo de apoyo emocional, en una

segunda encuesta los resultados subieron significativamente, como se continua describiendo, de 36 docentes encuestados, son 25,4 educadores siendo esto el 70,58% estuvieron acuerdo en que el programa de intervención facilita que los directivos brinde apoyo emocional a los docentes de la institución. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,34%. Interpretando los resultados se puede decir que el plan de intervención, aporta eficazmente en la dimensión apoyo emocional.

Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 2.3.4 Eficacia del programa de intervención en la dimensión Reconocimiento-**

<b>Satisfacción laboral</b>					
		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	19	53,34	28	77,8
	Parcialmente de acuerdo	6	16,12	6	16,64
	En desacuerdo	1	2,78	1	2,24
	No Aplica	10	27,78	1	3,36
	Total	36	100	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua

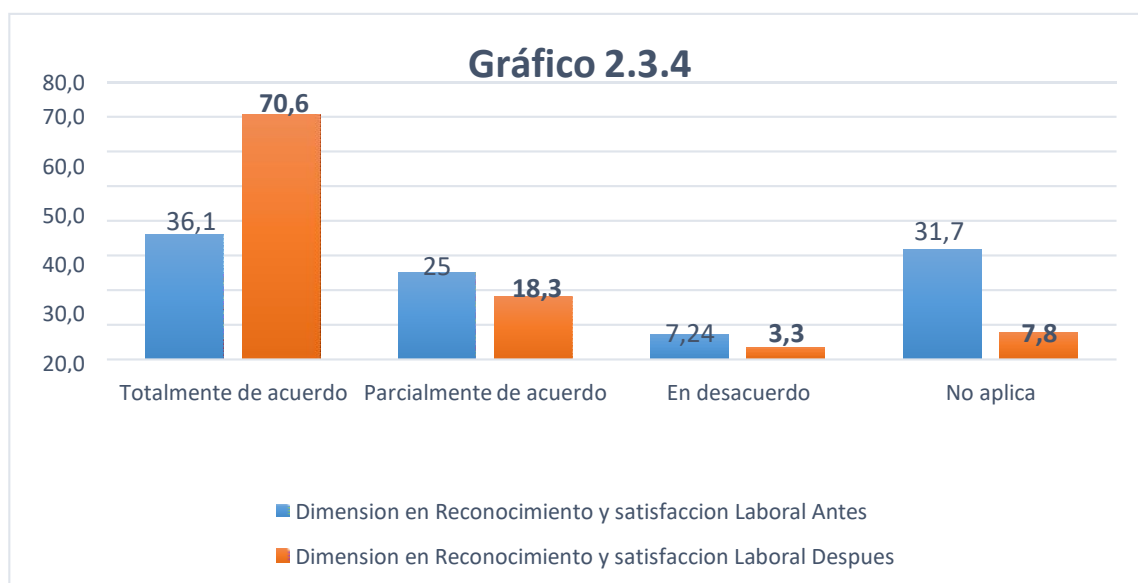


Gráfico 3 Antes y después Reconocimiento-satisfacción laboral.

## Interpretación

Del análisis estadísticos presentado en la tabla 4 de la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral reflejan dos situaciones, se consideran el antes y el después, de un total de 36 docentes encuestados, mostrando el antes, se puede indicar que un total de 19,2 encuestados es decir el 53,34% están totalmente de acuerdo al afirmar que reciben reconocimiento-satisfacción laboral, sin embargo realizada una segunda encuesta los resultados subieron significativamente, como se describe, de 36 docentes encuestados, son 28 educadores siendo esto el 77,8% estuvieron de acuerdo que el reconocimiento y la satisfacción laboral se incrementaron. El resultado de oposición o en desacuerdo llega al 2,24%. Interpretando los resultados se puede decir que el plan de intervención, torna eficaz la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral docente en los educadores de la escuela que se menciona en el objetivo específico.

## Objetivo específico 4

Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión relaciones interpersonales del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.2.5 Eficacia del programa de intervención en la dimensión relaciones interpersonales**

		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	16	43,34	27	76,12
	Parcialmente de acuerdo	8	22,76	5	14,44
	En desacuerdo	2	4,46	2	4,46
	No Aplica	11	29,44	2	5,02
	Total	36	100	36	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua



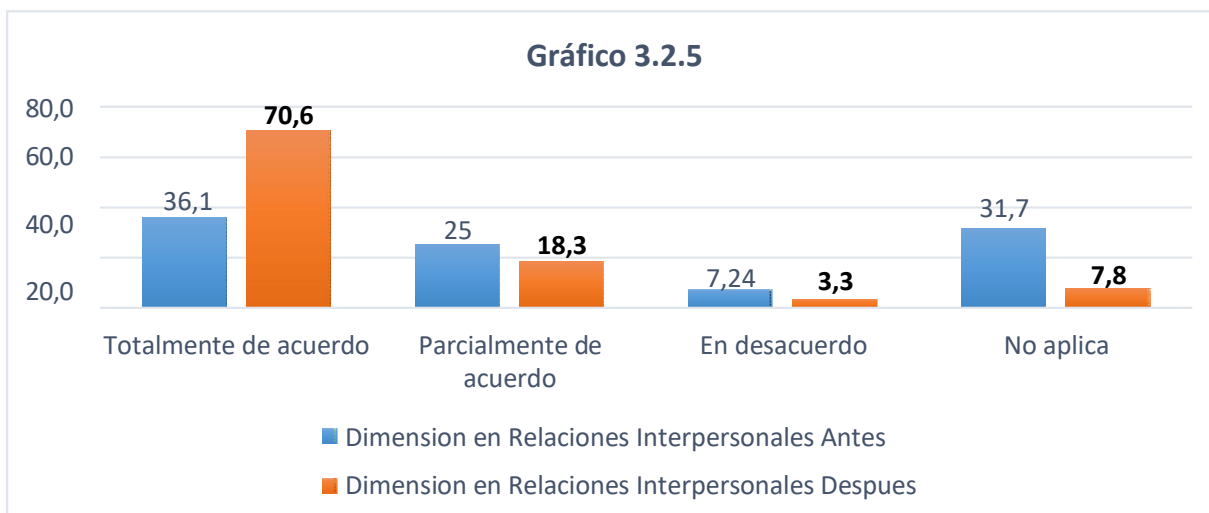


Gráfico 4 Antes y después Relaciones interpersonales

### Interpretación

Los resultados estadísticos presentados en la tabla 5 de la dimensión relaciones interpersonales evidencian dos tipos de situaciones se analizan el antes y el después, con un total de 36 docentes encuestados, mostrando las equivalencias del antes, un total de 15,2 educadores o el 43,34% afirman que las relaciones interpersonales del personal docente son aceptables, aplicado el plan de intervención y realizada una nueva encuesta los resultados subieron significativamente, de 36 docentes encuestados, son 27,4 educadores siendo esto el 76,12% indicaron que las relaciones interpersonales mejoraron eficientemente. Del resultado de oposición o en desacuerdo llega al 4,46% se interpreta que la eficacia del plan de intervención aporta positivamente en la dimensión relaciones interpersonales en los educadores de la Institución Educativa.

### Objetivo específico 5

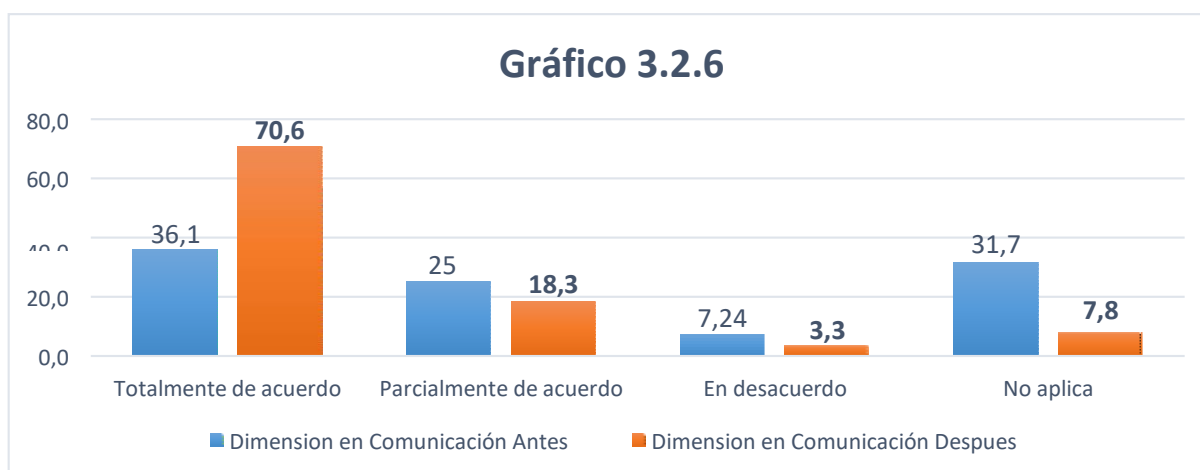
Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión comunicación de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.2.6 Eficacia del programa de intervención en la dimensión comunicación**

		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	14	39,46	27	75,56
	Parcialmente de acuerdo	9	26,12	6	15,56
	En desacuerdo	3	7,24	2	5
	No Aplica	10	27,2	1	3,9
	Total	36	100	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua



**Gráfico 5 Antes y después Comunicación**

## Interpretación

Del análisis estadístico presentado en la tabla 6 de la dimensión comunicación se evidencian dos tipos de hechos considerando el antes y el después, con un total de 36 docentes encuestados, mostrando las equivalencias del antes, se afirma que un total de 14,2 educadores o el 39,46% afirman que en la institución educativa existe poca comunicación, en la segunda encuesta los resultados cambiaron, subiendo significativamente, de 36 docentes encuestados, son 27,2 educadores siendo esto el 75,56% reflejando que la dimensión comunicación mejoró. Analizando el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 5%. Interpretando los resultados

se puede decir que el plan de intervención, aporta positivamente en la dimensión comunicación en los educadores de la mencionada escuela.

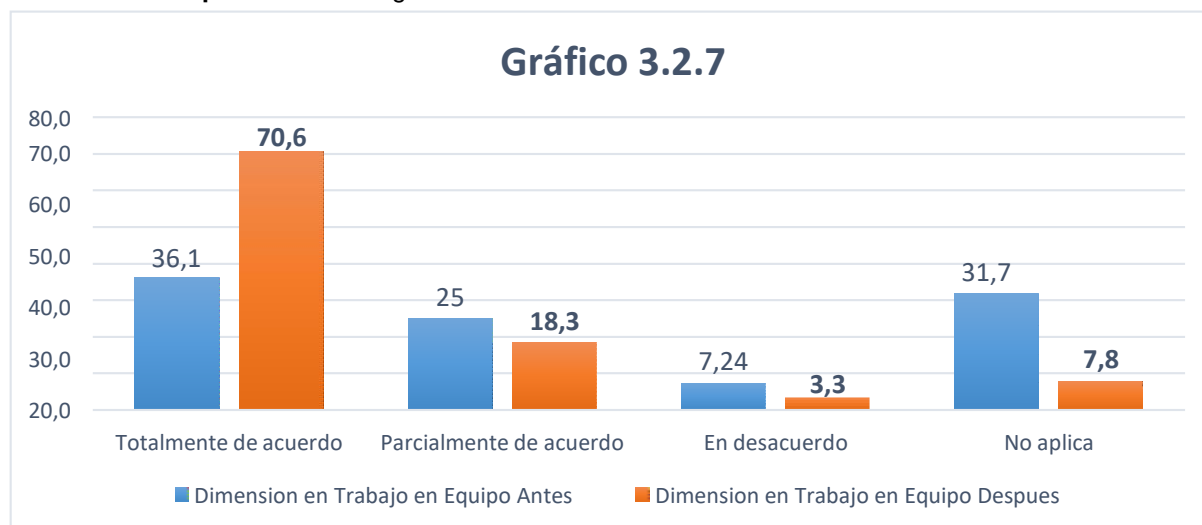
Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión trabajo en equipo de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.2.7 Eficacia del programa de intervención en la dimensión trabajo en equipo**

		Antes		Después	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente de acuerdo	20	54,46	30	84,46
	Parcialmente de acuerdo	6	15,56	3	8,92
	En desacuerdo	1	2,78	1	2,24
	No Aplica	10	27,22	2	4,46
	Total	36	100	36	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

**Elaborado por:** Rosario Maigua



## Interpretación

Los resultados estadísticos presentados en la tabla 7 de la dimensión trabajo en equipo se reflejan dos tipos de hechos, se consideran el antes y el después, con una muestra de 36 docentes,

Demostrando las equivalencias del antes, se puede indicar que un total de 19,6 educadores o el 54,46% afirman que se puede trabajar en equipo, en la segunda encuesta se evidencia que los resultados subieron significativamente, como se continua describiendo, de 36 docentes encuestados, son 30,4 educadores siendo esto el 84,46% estuvieron de acuerdo en que el programa de intervención mejora totalmente la ejecución de trabajos en equipo. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 2,24%. Interpretando los resultados se puede decir que el plan de intervención mejora significativamente la dimensión trabajo en equipo en los educadores de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

### **Comprobación de**

#### **Hipótesis Específica 1**

**H<sub>i</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, santa Elena – Ecuador – 2018.

**H<sub>0</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.3.1 Relación antes- después del programa de intervención del clima laboral**

					Error típ. de la				
		Media	N	Desviación típ.	media				
Par 1	Antes	2,17	36	1,276	,213				
	Después	1,39	36	,803	,134				
Correlaciones de muestras relacionadas									
		N		Correlación	Sig.				
Par 1	Antes y Después	36		,716	,000				
Prueba de muestras relacionadas									
					Sig. (bilateral)				
		Diferencias relacionadas			T	Gl	)		
		Desvia	Error	95% Intervalo de					
		ción	típ. de la	confianza para la					
	Media	típ.	media	diferencia					
				Inferior	Superior				
Par 1	Antes - Después	,778	,898	,150	,474	1,082	5,197	35	,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

Elaborado por: Rosario Maigua

En la Tabla 3.31 se demuestran los resultados del contraste de la hipótesis general. La media del grupo tomada “Antes” tiene un valor de 2,17 y la tomada “Después” tiene una media de 1,39, esta información se obtiene de 36 datos analizados. El valor de la “t” de Student, es de 5,197. Con una significación estadística bilateral de 0.000; siendo el nivel de confianza de 0.05, lo que expresa que es menor al nivel de confianza ( $p < 0.05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma que el programa de intervención del clima laboral es eficaz en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, santa Elena – Ecuador – 2018.

## Prueba de hipótesis Específica 1

$H_{11}$  = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

$H_{01}$  = El programa de intervención del clima laboral no eficaz en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.3.2 Relación antes- después dimensión innovación en el trabajo**

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 2	Antes	2,25	36	1,296	,216
	Después	1,50	36	,910	,152

### Correlaciones de muestras relacionadas

		N	Correlación	Sig.
Par 2	Antes y Después	36	,763	,000

### Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas			T	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia		
					Inferior	Superior	
Par 2	Antes - Después	,750	,841	,140	,465	1,035	5,351 35 ,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

Elaborado por: Rosario Maigua

Análisis tabla 3.2.2 se presenta las cifras de los resultados para realizar la contrastación de la hipótesis específica 1. De 36 datos analizados se detecta que la media del “Antes” es de 2,25, y la media del “Después” es de 1,50. La “t” de Student, presenta un valor de 5,351 y su significación estadística bilateral es de 0.000; que es menor al nivel de confianza ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma que el programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

### **Prueba de hipótesis Específica 2**

**H<sub>i2</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**H<sub>02</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.3.3 Relación antes- después dimensión apoyo emocional**

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Antes		2,33	36	1,265	,211
Después		1,50	36	,910	,152
Correlaciones de muestras relacionadas					
		N		Correlación	Sig.
Par 3	Antes y Después	36		,744	,000
Prueba de muestras relacionadas					
		Diferencias relacionadas		T	g l Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia
					Inferior Superior
Par 3	Antes - Después	,833	,845	,141	,547 1,119 5,916 35 ,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

Elaborado por: Rosario Maigua

Del análisis de la tabla 3.3.3 se detectan las cifras que corresponden la contratación de la hipótesis específica y se observa que la media del grupo “Antes” alcanza el valor de 2,33 y que la media en el “Después” es de 1,50, para 36 datos analizados. El análisis de la “t” de Student, presenta el valor de 5,916; con una significación estadística bilateral de 0.000; que es menor al nivel de confianza ( $p < 0.05$ ) se establece que la hipótesis nula es rechazada por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa, que afirma que el programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.



### Prueba de hipótesis Específica 3

**H<sub>13</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión reconocimiento y satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**H<sub>03</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión reconocimiento y satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.3.4 Relación antes- después dimensión reconocimiento y satisfacción laboral**

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Antes	2,06	36	1,308	,218
Después	1,31	36	,668	,111

#### Correlaciones de muestras relacionadas

	N	Correlación	Sig.
Par 4 Antes y Después	36	,699	,000

#### Prueba de muestras relacionadas

Diferencias relacionadas							t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 4	Antes - Después	,750	,967	,161	,423	1,077	4,652	35	,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

Elaborado por: Rosario Maigua

En la Tabla 3.3.4 se demuestran los resultados del contraste de la hipótesis específica 3. La media del grupo tomada “Antes” tiene un valor de 2,06 y la tomada “Después” tiene una media de 1,31, esta información se obtiene de 36 datos analizados. El valor de la “t” de Student, es de 4,652. Con una significación estadística bilateral de 0.000; siendo el nivel de confianza de 0.05, lo que expresa que es menor al nivel de confianza ( $p < 0.05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que afirma que el programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión reconocimiento y satisfacción laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, santa Elena – Ecuador – 2018.

#### **Prueba de hipótesis Específica 5**

**H<sub>15</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión comunicación del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**H<sub>05</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz en la dimensión comunicación del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.3.5 Relación antes- después dimensión comunicación**

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Antes	2,25	36	1,251	,208
Después	1,36	36	,723	,121

**Correlaciones de muestras relacionadas**

	N	Correlación	Sig.
Par 6 Antes & Después	36	,719	,000

**Prueba de muestras relacionadas**

									Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia	T	gl		
					Inferior Superior				
Par 6	Antes - Después	,889	,887	,148	,589 1,189	6,011	35		,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

Elaborado por: Rosario Maigua

En la Tabla 3.3.5 se presenta los resultados del análisis para la prueba de la hipótesis específica 5. Se observa que la media del grupo “Antes” alcanza el valor de 2,25, para 36 datos analizados; en tanto que la media en el “Después” alcanzó una media de 1,36, para 36 datos analizados. El análisis de la “t” de Student, presenta el valor de 6,011; con una significación estadística bilateral de 0.000; que es menor al nivel de confianza ( $p < 0.05$ ) se procede a rechazar la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa, que afirma que el programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión comunicación del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

### Prueba de hipótesis Específica 6

**H<sub>06</sub>** = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión trabajo en equipo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**H<sub>i6</sub>** = El programa de intervención del clima laboral no es eficaz en la dimensión trabajo en equipo laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.

**Tabla 3.3.6 Relación antes- después del trabajo en equipo**

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Antes	2,06	36	1,308	,218
Después	1,31	36	,786	,131

#### Prueba de muestras relacionadas

Diferencias relacionadas							T	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviac	Error típ.	95% Intervalo de					
		ión típ.	de la media	confianza para la diferencia	Inferior				
Par 1	Antes -								
	Después	,750	1,052	,175	,394	1,106	4,277	35	,000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica

Elaborado por: Rosario Maigua

En la Tabla 3.3.6 Se observa que la media del grupo “Antes” alcanza el valor de 2,06, para 36 datos analizados; en tanto que la media en el “Después” alcanzó una media de 1,31, para 36 datos analizados. El análisis de la “t” de Student, presenta el valor de 4,277; con una significación estadística bilateral de 0.000; que es menor al nivel de confianza ( $p < 0.05$ ) se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que afirma que el programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión trabajo.

#### IV. DISCUSIÓN

1. Determinar la eficacia que tiene la aplicación del programa de intervención del clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda. Según (Cabrera, 2012) Este indica que un programa de intervención es la suma de acciones ordenadas que se basan en las necesidades manifestadas y que requieren ser guiadas hacia los fines de la institución, mediante la presente investigación los resultados. Demuestran los equivalencias del antes, se puede indicar que un total de 16,1 educadores o el 44,7% están de acuerdo con el clima laboral presente en la institución, mientras que en una segunda los resultados subieron significativamente, como se describe, de 36 docentes encuestados, 27,2 educadores siendo esto el 75,6% estuvieron de acuerdo con que el programa de intervención mejoró el clima laboral. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,5%. Interpretando los resultados se puede decir que el plan de intervención influye eficazmente en el clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda, Se comprueba lo encontrado por Caiza en 2012 en su investigación que guarda similitud con las variables Es muy importante, tener presente la relación del clima laboral que se genera en las Instituciones, el mismo que afecta de manera significativa en el desarrollo del personal docente ya que causa malestar, disminuye la calidad educativa, no podemos brindar la Educación de calidad.
2. Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda, para Ortega (2013) indica que mediante la innovación se logra un impacto en la organización que permite desarrollar una ventaja competitiva frente a la competencia en esta dimensión los resultados en la tabla 2 indican que un 41,68% están de acuerdo que el jefe aprueba las innovaciones, esto se lo puede considerar, como un impacto positivo de las organizaciones, permitiendo el incremento en la sana competencia de aptitudes, actitudes y cualidades (Ortega, 2013) según lo manifestado, las innovaciones nos permiten desarrollar buenos niveles de competitividad laboral, mejorando así el rendimiento individual. En segunda etapa de las encuestas los resultados manifestaron, que el 68,9% que indican que con el programa de intervención la innovación en el trabajo se ve más fortalecida. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al

3,92%. Ortega Muñoz, (2013) se reafirma que identificar los cambios extremos dentro de la institución ayuda al fortalecimiento humano. Mientras que Beltrán & Palomino, (2014) describen, como la voluntad de una institución en explorar nuevas maneras y formas de realizar las cosas. Esto indica que las organizaciones deben proponerse nuevos retos, fijarse metas alcanzables para cumplir sus objetivos.

3. Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” según Pérez G., (2017) manifiesta que si existe una motivación intrínseca por parte del docente al estudiante este reaccionará de manera favorable en el proceso de enseñanza siempre y cuando exista una buena comunicación y confianza los mismos que son claves en este ámbito. En la tabla 10 los resultados dicen que el 36,1% declaran que en la institución a la que pertenecen reciben algo de apoyo emocional, para Pérez G., (2017) indica que para promover y motivar el autoestima es importante mantener las buenas relaciones, reflejadas en el servicio que reciben los docentes, en la segunda fase de las encuestas, las aceptaciones tienen un incremento importante siendo el 70,58% mencionan la importancia que tiene el plan de intervención, porque de esta manera reciben apoyo total para cumplir con su desempeño. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,34%. Mientras que Beltrán & Palomino, (2014) sostienen que, frente a una circunstancia difícil de puntualizar la actual causa se perfila mientras los maestros indiquen que no existe reconocimiento en sus funciones, reflejando esto como estancamiento en el desarrollo de destrezas en los esquemas de inteligencia emocional y de las inteligencias múltiples.
4. Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda”, para Briceño (2016), relaciona el reconocimiento con el bienestar y que se refiere al bienestar que se siente en sus labores, cuando una aspiración es placentera se la relaciona también con la motivación al trabajo. Sin embargo en un clima laboral pueden surgir inconvenientes con respecto al grado de conformidad o de reconocimiento.

5. En los datos estadísticos de la tabla 11 en la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral, se considera el antes con un 53,34% manifiestan estar absolutamente de acuerdo al afirmar que reciben reconocimiento-satisfacción laboral, estos resultados son reflejos de un grupo de docentes satisfecho por la relación parcial de los integrantes en la unidad educativa, frente a esto Briceño (2016) afirma que el bienestar laboral está relacionado al reconocimiento y la satisfacción, si el docente se siente satisfecho se verá reflejado en sus actividades, después de aplicado el programa de intervención se realiza una segunda encuesta en la que se refleja un importante incremento en el reconocimiento y satisfacción laboral, el 77,8% de los docente se sienten satisfechos laboralmente, mientras que el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 2,24% según Jaramillo y Giraldo afirman que en el clima de la organización debe fortalecerse el reconocimiento. El trabajo de Beltrán Enrique y Palomino Melva, (2014) confirma que uno de los coeficientes más bajos es el reconocimiento del esfuerzo que el docente ejerce en sus actividades diarias.
6. Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión relaciones interpersonales del personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda, para Goleman (2007), la inteligencia emocional que el ser humano es capaz a reacciona a los diversos estímulos, todo ser humano reacciona de manera distinta antes cualquier situación adversa que se pueda presentar, en la tabla 12, se analizan en dos momentos el antes de la aplicación del plan de intervención donde el 43,34% de los docentes indicaron que las relaciones interpersonales son aceptables, las teorías emitidas por De la Corte (2004) la influencia de las relaciones intrapersonales ayudan al desarrollo otras destrezas personales, las respuestas después de la aplicación del plan de intervención indican que la aceptación de la dimensión relaciones interpersonales incrementó favorablemente en un 32,8%, frente a el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 4,46% a través de las relaciones interpersonales las conductas de una sociedad se ven transformadas (De la Corte, 2004). Confirmando la importancia de esta dimensión Gálvez, Luisa (2017), señala la relación entre el personal es importante para mejorar el clima de la organización, afirma que una adecuada capacitación en relaciones interpersonales es necesaria para el beneficio de la comunidad educativa

7. Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión comunicación de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda, la comunicación es proceso innato del ser humano si trabajamos con una comunicación asertiva el mensaje será bien recibido mientras que si no sabemos comunicar existe fricción en la misma no permitirá tener un ambiente armónico dentro del medio En la tabla 13 dimensión comunicación se tomó evidencia en dos momentos, antes y después de la aplicación del plan de intervención, antes el 39,46% de los docentes manifestaron la existencia de poca comunicación entre los directivos y el personal de la escuela, el trato adecuado y correspondido es la comunicación que se da en forma asertiva (Gámez, 2007), los datos receptados después de la aplicación del plan de intervención reflejan un notorio aumento en la comunicación incrementándose en un 36%, mientras que el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 5%. Según Gámez (2007) indica que una comunicación eficaz es aquella que se realiza en el momento adecuado y a través de los canales adecuados, para Jaramillo & Giraldo (2016) la comunicación fortalece en grupo de trabajo, los resultados obtenidos coinciden con las afirmaciones de Beltrán Enrique y Palomino Melva, (2014) ellos indican que la información oportuna es un factor determinante para el cumplimiento de las actividades docentes.
8. Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión trabajo en equipo de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda. Quintero y Faria (2008) esta dimensión fortalece las habilidades y capacidades de cada miembro del equipo ya que se trabaja con el mismo objetivo para lograr los resultados esperando, Los resultados de la tabla 14 de la dimensión trabajo en equipo indican que el 54,46% de los docentes, encuestados antes del plan de intervención, sienten que se puede realizar un trabajo en equipo, mientras que el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 2,24%. Winter (2000) establece que el conjunto de personas con conocimiento, experiencia y metas afines es el referente de trabajo en equipo, después del plan de intervención los valores de la encuesta en lo referente a trabajo en equipo se incrementa en un 30%, este tipo de trabajo logra mejorar todo tipo de procesos y satisface necesidades de los miembros de una institución, en este sentido Williams, Luz (2015) en su estudio detecta que una de las dimensiones más apreciadas por el personal encuestado es el trabajo en equipo,



estableciendo que desarrolla capacidades en que orientan hacia los objetivos de la institución.

## V. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos mediante encuestas aplicadas se concluye que:

1. El clima laboral genera un impacto significativo en las Instituciones Educativas se puede indicar que un total de 16,1 educadores o el 44,7% están de acuerdo con el clima laboral que cuenta la Institución es desagradable hostil estresante, mientras que en la segunda encuesta, como se describe, 27,2 educadores siendo su mayoría el 75,6% estuvieron de acuerdo con la aplicación del programa de intervención en el clima laboral hamejorado significativamente en las relaciones Interpersonales, solución de conflictos, docentes más tolerables mejor pre disposición para acatar las órdenes mientras que el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,5%. Interpretando los resultados se concluye que el plan de intervención influye eficazmente en el clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda
2. En cuanto a la dimensión innovación en el trabajo en la primera encuesta que se realizó 15 educadores, esto es el 41,68%, están de acuerdo que el jefe aprueba las innovaciones pero que no tienen el conocimiento para utilizar los equipos tecnológicos que cuenta la Institución Educativa pero en una segunda etapa de las encuestas los resultados manifestaron, que el 68,9% esto es 25 encuestados indican que con el programa de intervención la innovación en el trabajo se ve más fortalecida por que mediante la capacitación pudieron comprender la importancia de trabajar con proyectores dentro del aula y equipos informáticos permitiendo ampliar más sus conocimientos y fortalecer sus habilidades. Por otro lado, el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 3,92%. Interpretando los resultados se afirma que el plan de intervención aporta positivamente.
3. Respecto a la dimensión apoyo emocional en el personal docente, los encuestados en un 36,1%, es decir 13 educadores, indicaron en la primera encuesta que en la institución a la que pertenecen reciben algo de apoyo emocional lo cual no ha sido suficiente para mejorar esta área dentro de la Escuela. En la segunda fase de las encuestas, las aceptaciones tienen un incremento importante siendo 25 docentes o el 70,58% que afirman se logró un clima de confianza, generando espacios de escucha seguridad y confort, para manifestar sus dudas sin sentirse juzgado, por otro lado, el resultado de

oposición o en desacuerdo llega al 3,34%. Interpretando los resultados se concluye que el plan de intervención influye positivamente.

4. En la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral la aplicación del plan de intervención contribuyó a valorar los esfuerzos tanto de los docentes y personal administrativo, los encuestados manifestaron estar absolutamente de acuerdo al afirmar que reciben reconocimiento-satisfacción laboral, estos resultados fueron el reflejo de un grupo de 19 docentes equivalentes al 53,34% satisfechos por la relación parcial de los integrantes en la unidad educativa y después de aplicado el programa de intervención se realizó una segunda encuesta en la que se reflejó un importante incremento en el reconocimiento y satisfacción laboral, el 77,8%, esto es 28 educadores, indicando que los docentes se sienten satisfechos laboralmente, porque mediante un reconocimiento de felicitación motivan al docente a seguir preparándose, esforzándose y el reconocimiento salarial es un incentivo que permite al docente seguir preparándose mientras que el resultado de oposición o en desacuerdo llegó al 2,24%, analizando los resultados se puede decir que el plan de intervención, torna eficaz la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral de los educadores.
5. Los resultados en la dimensión relaciones interpersonales 15 educadores o el 43,34%, en la primera encuesta, afirman que las relaciones interpersonales del personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda son poco aceptables interfieren en el ámbito laboral ya que existen grupos los mismo que generan conflictos entre si dentro de la Institución lo cual causa inconformidad las respuestas después de la aplicación del plan de intervención indicaron que la aceptación incrementó favorablemente en con 27 respuestas positivas siendo esto el 76,12%, frente a el resultado de oposición o en desacuerdo que llega al 4,46%, lo que indica que con el plan de intervención mejoraron significativamente logrando que la persona aprenda a manejar sus sentimientos emociones con su entorno, a comprender que cada ser humano es diferente así mismo brindar una comunicación de calidad y calidez alcanzando el objetivo específico propuestos, se interpreta que la eficacia del plan de intervención aporta positivamente.

6. En cuanto a la dimensión comunicación en la primera encuesta 14 educadores esto es el 39,46% de los docentes manifestaron la existencia de poca comunicación entre compañeros de la Institución, cuando la autoridad emite una disposición no la cumplen no hay compañerismo existe egoísmo generando un malestar entre si perdiendo de vista los objetivos del MINEDUC , los datos receptados después de la aplicación del plan de intervención reflejaron un notorio aumento en la comunicación incrementándose en un 36%, es decir 27 educadores o el 75,56%, reflejando que la dimensión comunicación mejoró. Analizando el resultado de oposición o en desacuerdo llega al 5%. Interpretando los resultados se puede decir que la aplicación del plan de intervención contribuyo a fomentar una comunicación asertiva empatía, tolerancia sobre todo respeto, concientizando que la mejor forma de salir adelante es respetando las diferencias de cada uno de ellos pero manteniendo firme el objetivo por el cual se está trabajando para el bienestar de la comunidad educativa.
7. Los resultados para la dimensión trabajo en equipo indicaron que el 54,46% o 20 de los docentes, encuestados antes del plan de intervención, sienten que no se puede realizar un trabajo en equipo porque no hay colaboración entre compañeros se da el egoísmo, después del plan de intervención los valores de la encuesta en lo referente a trabajo en equipo se incrementaron en un 30%, esto significa que 30 educadores siendo esto el 84,46% estuvieron de acuerdo en que el programa de intervención mejora totalmente la ejecución de trabajos en equipo, mientras que el resultado de oposición o en desacuerdo llegó al 2,24%. La aplicación del plan de intervención en la dimensión trabajo en equipo dio como resultado positivos obteniendo la colaboración, ejerciendo un liderazgo y cumpliendo con el objetivo específico planteado, se concluye que el plan de intervención influye positivamente en la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los resultados obtenidos efectivamente corroboraron la eficacia del Programa de Intervención en el Clima Laboral en el personal docente, por el cual se recomienda:

1. A la Institución Educativa dar continuidad el plan de intervención, mismo que ha contribuido positivamente en la solución del problema que manifestaba, al momento de no aplicarse el plan de intervención, la situación problema se agudizaría y los maestros serían perjudicados por los conflictos imperantes de la institución.
2. Impulsar a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de Santa Elena – Ecuador, que continúen trabajando en el cambio dentro de las dimensiones abordadas del clima Laboral para fortalecer los lazos afectivos entre cada uno de ellos, mejorando las relaciones interpersonales, desarrollando una comunicación clara asertiva y eficiente, alcanzando el trabajo en equipo para fortalecer el desarrollo Institucional y a su vez alcanzar la satisfacción laboral, innovando día a día los conocimientos para brindar una atención de calidad y calidez
3. Realizar una gestión institucional que contribuya a la implementación de nuevas estrategias e instrumentos, para fomentar actividades capaces de hacer al Docente más competitivo en el entorno social.
4. Fortalecer la comunicación entre los directivos y docentes de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda, ejecutando adecuadamente el plan de intervención, haciendo uso de los recursos informáticos, tomando en cuenta cada una de sus necesidades y principalmente no perder de vista los objetivos Institucionales.

## REFERENCIAS

- Aguilera, A., & Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Revista científica Pensamiento y Gestión*(32).
- Antunes, S. (2008). *El proyecto educativo de centro*. Barcelona: Grao.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Quinta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Barraza, A. (2010). *Elaboración de propuestas de intervención educativa* (Primera ed.). México: México.
- Beltrán, E., & Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Lima : Universidad del Pacífico.
- Bernal, A., & Donoso, M. (2012). El cansancio emocional del profesorado. Buscando alternativas al poder estresante del sistema escolar. *Cuestiones Pedagógicas*, 259-285.
- Bisquerra, A. (2004). *Metodología de la Investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Briceño, C. (2016). *Relacion entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Cabrera, L. (2012). *La intervención educativa y social*. Canarias: Gobierno de Canarias.
- Caiza, K. (2015). *Estudio del clima laboral y elaboración de plan de mejora para el personal docente a tiempo completo de las áreas de conocimiento de ciencias sociales y del comportamiento humano y de educación, de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Casares, E. (2007). La Comunicación en la Organización; la Retroalimentación como Fuente de Satisfacción. *Razón y Palabra*(56). Obtenido de <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n56/ecasares.html>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- DaSilva, R. (2002). *Teorias de la administracion*. México: THOMSON PARANINFO.
- Edel, R. G. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Vol. I). Veracruz. Obtenido de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fonseca, M. (2000). *Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica*. México: Pearson Educación.

- Gan, F. e. (2007). *Manual de Recursos Humanos pag, 173*. Barcelona.
- Goleman, D. (2007). *Inteligencia Social*. Barcelona: 4ta Edicion Kairos.
- González, M., & Hamlet, S. (2016). *Caracterización del saber pedagógico de los profesores del proyecto académico de investigación y extensión de pedagogía - PAIEP -*. Universidad Distrital Francisco José de Caldas . Caldas: CINDE.
- Hernandez Roberto. (2014). *Metodología de la Investigación: Sexta Edición*. México D.F.: McGrawHill.
- Hernández, & col. (2003). *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, México D.F.: McGraw-Hill.
- Jaramillo, M., & Giraldo, V. (2016). *Diagnóstico y propuesta de intervención del clima organizacional del centro de desarrollo infantil cosechando sueños*. Pereira: Universidad tecnológica de Pereira.
- Jiménez-Bonilla, D., & Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI, IX(18)*, 26-34. Obtenido de file:///C:/Users/MINEDUC/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades Investigativas en Educación, 9(2)*, 1-27.
- Ministerio de Educación. (2017). *Indicadores Educativos 2016 - 2017*. Quito.
- Ministerio de Salud. (2016). *Plan de intervención y riesgos psicosociales*. Linares: Hospital de Linares.
- Morales, E. (2017). Políticas Laborales Regresivas: Un Atentado a la Calidad de Vida y al Bienestar de los Trabajadores. En C. Santiago, *Libro integrado comentario a la reforma laboral 2017* (pág. 118). Río Piedras, Puerto Rico: CEESJUTRA.
- Newstron, D. y. (2007). *La influencia del entorno laboral en el personal docente de la Universidad Nacional de San Luis de Argentina*. San Luis de Argentina.
- Olaz, Á. (Enero de 2013). El clima laboral en cuestión. *aposta(56)*. Obtenido de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf>

- Omote, M. (2015). *Percepción docente sobre el clima laboral del C.E.P. "Santa Ángela"*. Piura: Universidad de Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3191/MAE\\_EDUC\\_144.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3191/MAE_EDUC_144.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ortega, V. (2013). *Relacion entre innovacion y desempeño organizacional*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Pérez, G. (2017). *El apoyo emocional en los procesos de enseñanza y aprendizaje en clases de ciencias*. Santiago de Calí: Pontificia Universidad Javeriana Cali.
- Pérez, M. R. (2001). *Afectos, emociones y relaciones en la escuela analisis de cinco situaaciones*. Madrid: Espasa calpe.
- Piaget, J. (2009). Lenguaje y comunicacion. En N. V. Viggiano, *Colección Pedagógica Formación Inicial de Docentes* (pág. 138). ISBN 978-9968-818-72-8.
- Roacho, G., & Herrera, L. (2017). Epistemología de la intervención educativa. *XIV Congreso nacional de investigación educativa*(14). Recuperado el 1 de Agosto de 2018, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2187.pdf>
- Rodríguez, H., & Montilla, A. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Revista Ciencias Sociales y Económicas, II*(1).
- Salazar, D. (2017). *Efectos del programa de intervención psicosocial en las habilidades sociales en niños vulnerables a eventos adversos*. Lima: UCV.
- Salinas, J. d. (2014). Competencias docentes para los nuevos escenarios de aprendizaje. *Revista Interuniversitaria de Formación del, Volumen 2* pagina 145,163.
- Sampieri, F. C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: LIMUSA.
- Tobar, V. (2017). *Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los docentes del ministerio de educación 05d01- distrito Latacunga - Unidad Educativa "Juan Abel Echeverría"*. Quito: Universidad Del Pacífico.
- UNESCO. (2005). *Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo Educación para Todos EL IMPERATIVO DE LA CALIDAD*. París: UNESCO.



- Villalba, L. (2015). *Propuesta de mejora del clima organizacional para una institución educativa normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente*. Bogotá: Universidad libre de colombia.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicacion en las relaciones Interpersonales*. Barcelona: UAO.
- Williams, L. (2015). *Estudio diagnostico del clima labora en una institucion pública*. Monterrey: Universidad Autónoma De Nuevo León . Obtenido de Repositorio d tesis UDLA.
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en Equipo*. Madrid: Diaz de Santos .
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### Anexo N° 01 Instrumento de recolección de datos

#### Instrumento Encuesta



Saludos cordiales, se está realizando una investigación titulada “Aplicación del programa de intervención para mejorar el clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador - 2018”

Su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre la aplicación de programa de intervención y su relación con el clima laboral de la Unidad Educativa donde trabaja y poder determinar conclusiones y recomendaciones.

A la vez se le asegura discreción con los datos, gracias por su atención.

**Instrucciones:** Las interrogaciones de la presente escala, están relacionadas con el programa de intervención de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar los siguientes puntajes:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 Parcialmente de acuerdo
- 3 En desacuerdo
- 4 No Aplica

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
	<b>Innovación en el trabajo</b>				
1.	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.				
2.	Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.				
3.	Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder				

4.	Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.				
5.	Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.				
	<b>Apoyo emocional</b>				
6.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito				
7.	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.				
8.	Mi jefe me respalda 100%				
9.	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.				
10.	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.				
	<b>Reconocimiento-satisfacción laboral</b>				
11.	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar				
12.	Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para se promovido				
13.	Las promociones se las dan a quienes se las merecen				
14.	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución				
15.	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer				
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
16.	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor				
17.	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.				
18.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.				
19.	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo				
20.	Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato				
	<b>COMUNICACIÓN</b>				
21.	Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.				
22.	Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada.				

23.	Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.				
24.	Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.				
25.	Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.				
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
26.	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
27.	En mi organización está claramente definida su Misión y Visión				
28.	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros				
29.	Existe un plan para lograr los objetivos de la Organización				
30.	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo				

## **Anexo N° 02 Ficha Técnica del instrumento**

1. NOMBRE: Cuestionario para medir la variable Programa de intervención
2. AUTORA: Rosario Maigua
3. FECHA: 2018
4. ADAPTACIÓN:
5. FECHA DE ADAPTACIÓN:
6. OBJETIVO: Identificar de qué forma se relacionan la aplicación de un programa de intervención para mejorar el clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador - 2018.
7. APLICACIÓN: Docenes de la institución educativa
8. ADMINISTRACIÓN: Individual
9. DURACIÓN: 40 minutos
10. TIPOS DE ÍTEMS: Enunciados o proposición
11. N° DE ÍTEMS: 30
12. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

- Innovación en el trabajo: 5 ítems

Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.

Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.

Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.

Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.

Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.

- Apoyo emocional: 5 ítems

Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.

A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.

Mi jefe me respalda 100%

Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.

Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.

- Reconocimiento-satisfacción laboral: 5 ítems

Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar

Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido.

Las promociones se las dan a quienes se las merecen.

Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.

Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.

- Relaciones interpersonales: 5 ítems

Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor.

Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.

Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.

Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.

Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato.

- Comunicación: 5 ítems

Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.

Cuento con una descripción de mi cargo por escrito y actualizada.

Mi superior inmediato garantiza que yo tenga una idea clara de las metas de nuestro grupo de trabajo.

Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.

Mi superior inmediato me hace revisiones / evaluaciones regulares de trabajo.

- Trabajo en equipo: 5 ítems

Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.

En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.

La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.

Existe un plan para lograr los objetivos de la Organización.

Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.

Total de ítems: 30

### 13. DISTRIBUCIÓN:

Puntuaciones	
Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Totalmente de acuerdo
2	Parcialmente de acuerdo
3	En desacuerdo
4	No Aplica

### Matriz de ítems variable clima laboral

VARIABLE	DEFINICIN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Clima Laboral</b>	El clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma	Son las relaciones interpersonales que se realizan en un ambiente laboral, manteniendo una comunicación con los compañeros de una misma institución y trabajando en equipo.	Innovación en el Trabajo	Valora y estimulo en el trabajo Apoya la innovación Motiva al docente	1-5
			Apoyo Emocional	Respaldo de la autoridad Desarrollo profesional Comunicación laboral asertiva	6-10
			Reconocimiento	Retroalimentación oportuna Reconocimiento laboral, oportuno y público Promociones justas	11-15
			Relaciones Interpersonales	Inteligencia social Inteligencia emocional	16-20



organización, dentro de este se integran diversos factores entre los que destacan: Que es externo al individuo, lo rodea y existe en la realidad organizacional		Coordinación y cooperación	
	Comunicación	Fluidez en los procesos de comunicación Ambiente de confianza y respeto Comunicación de procesos	21-25
	Trabajo en Equipo	Sentido de pertenencia Comodidad y seguridad Objetivos institucionales	26-30

### Anexo N° 03: Base de datos de la Variable Clima laboral

#### Base de datos antes de la aplicación del programa de intervención

No. Encuestad os	Dimensión Innovación en el trabajo						Dimensión Apoyo emocional					Dimensión Reconocimiento- satisfacción laboral					Dimensión Relaciones interpersonales					Dimensión Comunicación					Dimensión Trabajo en equipo								
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		1	1	1	1	1		1	1	1	1	2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	3
													1	2	3	4	5		6	7	8	9	0		1	2	3	4	5		6	7	8	9	0
1	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	1
3	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	1
5	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	1
6	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	2		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	1
7	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	2		4	3	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	2
8	4	3	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	2		4	3	4	4	4		3	4	4	4	4		4	4	2	4	2
9	4	3	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	2	4	2		4	2	4	4	4		3	4	4	4	4		4	4	2	4	2
10	4	2	3	4	4		4	4	4	3	4		4	4	2	4	2		4	2	3	4	4		3	3	4	3	4		4	4	2	4	2
11	4	2	2	4	4		3	4	4	3	4		3	4	2	4	2		4	2	2	3	4		3	3	4	3	4		3	4	2	4	2
12	4	2	2	3	4		3	3	4	3	4		2	4	2	4	2		4	2	2	3	4		3	2	4	3	4		2	4	2	4	2

13	4	2	2	3	4		3	3	4	2	4		2	4	2	3	2		4	2	2	3	3		2	2	3	2	3		2	4	1	3	2	
14	4	2	2	3	3		3	2	4	2	3		2	4	1	3	2		4	2	2	2	3		2	2	3	2	2		2	4	1	3	2	
15	4	2	2	3	3		3	2	3	2	2		2	4	1	3	2		4	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	3	1	3	2	
16	4	2	2	2	2		2	2	3	2	2		2	3	1	2	2		4	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	1	2	2	
17	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	1	2	1		2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	1	2	1	
18	2	2	1	2	2		2	2	2	2	2		1	2	1	2	1		2	2	1	2	2		2	2	2	2	2		1	2	1	2	1	
19	2	1	1	2	2		2	2	2	1	2		1	2	1	1	1		2	1	1	2	2		2	2	2	1	2		1	2	1	1	1	
20	2	1	1	2	2		2	2	2	1	2		1	2	1	1	1		2	1	1	2	2		2	2	2	1	2		1	1	1	1	1	
21	2	1	1	2	2		2	2	2	1	2		1	1	1	1	1		2	1	1	1	2		2	2	2	1	2		1	1	1	1	1	
22	2	1	1	2	2		2	2	2	1	2		1	1	1	1	1		2	1	1	1	2		1	2	2	1	2		1	1	1	1	1	
23	2	1	1	1	2		2	2	2	1	2		1	1	1	1	1		2	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	
24	2	1	1	1	1		2	2	1	1	2		1	1	1	1	1		2	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	
25	2	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1		2	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	
26	1	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	
27	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
28	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
29	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
30	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
31	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
32	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
33	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	

34	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
35	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	
36	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	

**Anexo 3.1: Base de datos después de la aplicación del programa de intervención**

No. Encuestados	Dimensión Innovación en el trabajo					Dimensión Apoyo emocional					Dimensión Reconocimiento- satisfacción laboral					Dimensión Relaciones interpersonales					Dimensión Comunicación					Dimensión Trabajo en equipo									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0					
1	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4		4	3	4	4	4		3	3	4	4	2		4	3	3	4	4		4	4	3	3	2		4	4	2	3	2
3	4	3	4	4	3		4	2	4	4	4		2	2	2	3	2		4	3	2	3	3		4	3	3	3	2		3	4	2	3	2
4	4	3	4	3	3		3	2	4	3	2		2	2	2	2	2		2	2	2	3	3		2	3	3	3	2		2	3	1	2	2
5	4	2	3	3	2		3	2	2	3	2		2	2	2	2	2		2	2	2	3	2		2	2	2	2	2		2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2		3	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	1	1	2
7	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	1		2	1	1	1	2
8	2	2	1	2	2		2	1	1	2	2		1	2	2	1	2		2	2	1	2	2		2	2	2	2	1		1	1	1	1	1
9	2	2	1	2	1		2	1	1	2	2		1	2	2	1	1		1	2	1	2	2		2	2	1	1	1		1	1	1	1	1
10	2	2	1	2	1		2	1	1	2	2		1	1	1	1	1		1	2	1	1	1		1	2	1	1	1		1	1	1	1	1
11	2	1	1	2	1		2	1	1	2	2		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	2	1	1	1		1	1	1	1	1
12	2	1	1	2	1		2	1	1	2	2		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	2	1	1	1		1	1	1	1	1
13	2	1	1	1	1		1	1	1	2	2		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	2	1	1	1		1	1	1	1	1
14	2	1	1	1	1		1	1	1	1	2		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
15	2	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1



## Anexo N° 04 Estadístico de Fiabilidad

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	36	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,990	,991	30

### Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	2,236	1,750	2,583	,833	1,476	,043	30
Varianzas de los elementos	,745	,463	1,229	,765	2,651	,031	30
Correlaciones inter-elementos	,780	,485	1,000	,515	2,061	,009	30

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
67,0833	522,936	22,86779	30

### Estadísticos de muestras relacionadas

		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Aplicación	33,3611	36	11,15130	1,85855
	Clima	33,7222	36	12,26519	2,04420

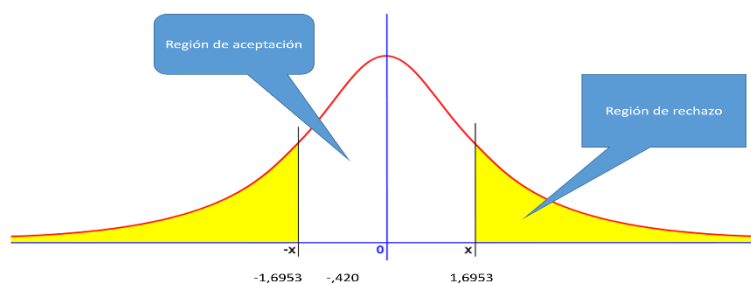
### Correlaciones de muestras relacionadas

		N	Correlación	Sig.
Par 1	Aplicación y Clima	36	,907	,000

### Prueba de muestras relacionadas

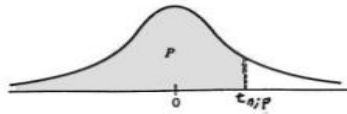
	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par Aplicacion 1 – Clima	- ,36111	5,16113	,86019	- 2,10739	1,38517	-,420	35	,677

Gráfico





# Distribución $t$ de Student



La tabla A.4 da distintos valores de la función de distribución en relación con el número de grados de libertad; concretamente, relaciona los valores  $p$  y  $t_{n,p}$  que satisfacen

$$P(t_n \leq t_{n,p}) = p.$$

$n$	$t_{0,55}$	$t_{0,60}$	$t_{0,70}$	$t_{0,80}$	$t_{0,90}$	$t_{0,95}$	$t_{0,975}$	$t_{0,99}$	$t_{0,995}$
1	0,1584	0,3249	0,7265	1,3764	3,0777	6,3138	12,7062	31,8205	63,6567
2	0,1421	0,2887	0,6172	1,0607	1,8856	2,9200	4,3027	6,9646	9,9248
3	0,1366	0,2767	0,5844	0,9785	1,6377	2,3534	3,1824	4,5407	5,8409
4	0,1338	0,2707	0,5686	0,9410	1,5332	2,1318	2,7764	3,7469	4,6041
5	0,1322	0,2672	0,5594	0,9195	1,4759	2,0150	2,5706	3,3649	4,0321
6	0,1311	0,2648	0,5534	0,9057	1,4398	1,9432	2,4469	3,1427	3,7074
7	0,1303	0,2632	0,5491	0,8960	1,4149	1,8946	2,3646	2,9980	3,4995
8	0,1297	0,2619	0,5459	0,8889	1,3968	1,8595	2,3060	2,8965	3,3554
9	0,1293	0,2610	0,5435	0,8834	1,3830	1,8331	2,2622	2,8214	3,2498
10	0,1289	0,2602	0,5415	0,8791	1,3722	1,8125	2,2281	2,7638	3,1693
11	0,1286	0,2596	0,5399	0,8755	1,3634	1,7959	2,2010	2,7181	3,1058
12	0,1283	0,2590	0,5386	0,8726	1,3562	1,7823	2,1788	2,6810	3,0545
13	0,1281	0,2586	0,5375	0,8702	1,3502	1,7709	2,1604	2,6503	3,0123
14	0,1280	0,2582	0,5366	0,8681	1,3450	1,7613	2,1448	2,6245	2,9768
15	0,1278	0,2579	0,5357	0,8662	1,3406	1,7531	2,1314	2,6025	2,9467
16	0,1277	0,2576	0,5350	0,8647	1,3368	1,7459	2,1199	2,5835	2,9208
17	0,1276	0,2573	0,5344	0,8633	1,3334	1,7396	2,1098	2,5669	2,8982
18	0,1274	0,2571	0,5338	0,8620	1,3304	1,7341	2,1009	2,5524	2,8784
19	0,1274	0,2569	0,5333	0,8610	1,3277	1,7291	2,0930	2,5395	2,8609
20	0,1273	0,2567	0,5329	0,8600	1,3253	1,7247	2,0860	2,5280	2,8453
21	0,1272	0,2566	0,5325	0,8591	1,3232	1,7207	2,0796	2,5176	2,8314
22	0,1271	0,2564	0,5321	0,8583	1,3212	1,7171	2,0739	2,5083	2,8188
23	0,1271	0,2563	0,5317	0,8575	1,3195	1,7139	2,0687	2,4999	2,8073
24	0,1270	0,2562	0,5314	0,8569	1,3178	1,7109	2,0639	2,4922	2,7969
25	0,1269	0,2561	0,5312	0,8562	1,3163	1,7081	2,0595	2,4851	2,7874
26	0,1269	0,2560	0,5309	0,8557	1,3150	1,7056	2,0555	2,4786	2,7787
27	0,1268	0,2559	0,5306	0,8551	1,3137	1,7033	2,0518	2,4727	2,7707
28	0,1268	0,2558	0,5304	0,8546	1,3125	1,7011	2,0484	2,4671	2,7633
29	0,1268	0,2557	0,5302	0,8542	1,3114	1,6991	2,0452	2,4620	2,7564
30	0,1267	0,2556	0,5300	0,8538	1,3104	1,6973	2,0423	2,4573	2,7500
40	0,1265	0,2550	0,5286	0,8507	1,3031	1,6839	2,0211	2,4233	2,7045
50	0,1263	0,2547	0,5278	0,8489	1,2987	1,6759	2,0086	2,4033	2,6778
60	0,1262	0,2545	0,5272	0,8477	1,2958	1,6706	2,0003	2,3901	2,6603
80	0,1261	0,2542	0,5265	0,8461	1,2922	1,6641	1,9901	2,3739	2,6387
100	0,1260	0,2540	0,5261	0,8452	1,2901	1,6602	1,9840	2,3642	2,6259
120	0,1259	0,2539	0,5258	0,8446	1,2886	1,6577	1,9799	2,3578	2,6174
$\infty$	0,126	0,253	0,524	0,842	1,282	1,645	1,960	2,327	2,576

Tabla A.4: Tabla de la distribución  $t$  de Student.

## **Anexo N° 05 Matriz de Validación de Instrumento**

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta para medir la APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.

**OBJETIVO:** Determinar la eficacia de la aplicación del programa de intervención en el clima laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Msc. Vladimir Gutiérrez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Msc.

**VALORACIÓN:** 10

<b>ADECUADO x</b>	<b>REGULAR</b>	<b>INADECUADO</b>
-------------------	----------------	-------------------



DR. VLADIMIR GUTIERREZ HUANCAYO ROMAN

Firma de Evaluador

**Anexo N° 06 Matriz de consistencia de la investigación:**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores		
¿Cuál es la eficacia de la aplicación de un programa de intervención en el clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador - 2018?	Determinar la eficacia que tiene la aplicación del programa de intervención del clima laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda	El programa de intervención del clima laboral es eficaz en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia, santa Elena – Ecuador – 2018.	Variable 1 Programa de Intervención		
			Tema	Objetivos	Sesiones
			Innovación en acción	Fortalecer la creatividad e innovación en los miembros de la institución educativa	3
			Activando liderazgo	Promover estímulos y apoyos emocionales hacia el trabajo realizado por los docentes de la institución educativa	3
			Logros	Desarrollar factores de reconocimiento y valoración hacia el trabajo realizado por los docentes de la institución educativa	3
¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia	Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión	Hi1 = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la	Relaciones interpersonales	Potenciar las competencias laborales en las relaciones interpersonales	3
			Comunícate	Generar estrategias de comunicación interna y externa	3

de la Innovación en el Trabajo en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018?	innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.	dimensión innovación en el trabajo del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.		institucional que permitan la participación e integración de los docentes			
			Más unidos, mejores resultados	Promover el trabajo en equipo entre los docentes fortaleciendo la colaboración y cooperación de las diferentes áreas, disciplinas y asignaturas.		3	
			variable 2 Clima Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel o Rango
¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia del Apoyo Emocional en el personal docente de la Escuela de Educación Básica	Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de Educación Básica	Hi2 = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión apoyo emocional del personal docente de la Escuela de	Innovación en el Trabajo	Valor y estímulo en el trabajo, Apoyo a la innovación, Motivación docente	1-5	1 Totalmente de acuerdo 2 Parcialmente de acuerdo	Pre y Post test

“Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018?	“Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.	Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.				3 En desacue rdo 4 No Aplica	
			Apoyo Emocional	Respaldo de la autoridad, Desarrollo profesional, Comunicaci ón laboral asertiva	6-10	1 Totalm ente de acuerdo 2 Parcial mente de acuerdo 3 En desacue rdo 4 No Aplica	Pre y Post test

¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia del Reconocimiento en el personal de docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018?	Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión Reconocimiento-satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.	Hi3 = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión reconocimiento-satisfacción laboral del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.	Reconocimien to	Retroalimen tación oportuna, Reconocimi ento laboral, oportuno y público, Promocione s justas	11-15	1 Totalm ente de acuerdo 2 Parcial mente de acuerdo 3 En desacue rdo 4 No Aplica	Pre y Post test
¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se	Determinar la eficacia del programa de intervención en la	Hi4 = El programa de intervención del clima laboral es	Relaciones Interpersonale s	Inteligencia social, Inteligencia emocional,	16-20	1 Totalm ente de acuerdo	Pre y Post test

relaciona con la eficacia de las relaciones interpersonales en el personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018?	dimensión relaciones interpersonales del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.	eficaz en la dimensión relaciones interpersonales del personal docente de la Escuela de Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.		Coordinación y cooperación		2 Parcialmente de acuerdo 3 En desacuerdo 4 No Aplica	
¿En qué medida la aplicación de un programa de intervención se relaciona con la eficacia de la comunicación en el personal docente de la Escuela de Educación Básica	Determinar la eficacia del programa de intervención en la dimensión comunicación de la Escuela de Educación Básica “Francisco de	Hi5 = El programa de intervención del clima laboral es eficaz en la dimensión comunicación del personal docente de la Escuela de	Comunicación	Fluidez en los procesos de comunicación, Ambiente de confianza y respeto,	21-25	1 Totalmente de acuerdo 2 Parcialmente de acuerdo	Pre y Post test

“Francisco de Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018?	Miranda” de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.	Educación Básica “Francisco de Miranda” de la comuna Valdivia – Santa Elena – Ecuador – 2018.		Comunicación de procesos		3 En desacuerdo 4 No Aplica	
---	---	---	--	--------------------------	--	--------------------------------	--



## Anexo N° 07 Solicitud de Autorización de estudio

Santa Elena 17- Abril de 2018

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BASICA FRANCISCO DE MIRANDA**

Msc. Esther Poveda

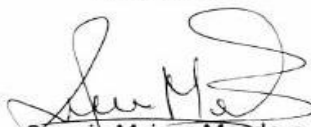
Presente:

Me complace en extenderle un afectuoso, cordial saludo deseándole éxitos en sus funciones encomendadas en tan prestigiosa Institución que usted muy acertadamente dirige.

El motivo del presente es para solicitarle a usted muy comedidamente la autorización para realizar un Proyecto de Tesis de Maestría de Posgrado en Psicología Educativa en tan noble Institución **E.E.B FRANCISCO DE MIRANDA**, con el objetivo de aplicar un plan de intervención a los docentes con el fin de mejorar las relaciones laborales cuyo tema es **"Aplicación del programa de intervención del clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018."** Así mismo los resultados serán devueltos a la Institución Educativa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente

  
Rosario Maigua Mendoza  
C.I. 1104685241

  
ESC. DE EDUC. BASICA  
FRANCISCO DE MIRANDA  
DIRECCION  
VALDIVIA STA. ELENA  
17-04-2018

## Anexo N° 08 Documento de Autorización del estudio



Santa Elena 20 de Abril de 2018

Lic. Rosario Maigua  
Presente.-

De mi consideración.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo comunicarle lo siguiente:

Que en respuesta al documento enviado con fecha 17 de abril de 2018 por Lic. Rosario Maigua Mendoza con cedula de Identidad 1104685241 a esta Institución para realizar un trabajo de Investigación para la Tesis de Estudio de Posgrado en la Maestría Titulada "Psicología Educativa" en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, con el tema "Aplicación del programa de intervención en el clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018" ha sido aceptada por los directivos de la Comunidad Educativa.

Reciban las más cordiales felicitaciones por compartir su PROYECTO DE TESIS e impartir sus investigaciones cuyos resultados servirán para el porvenir de nuestra Institución Educativa por lo cual damos nuestra cordial apertura para el desarrollo de la misma ya que los resultados servirán para mejorar el ambiente laboral.

Atentamente

**Msc. Esther Poveda Borbor.**  
**Directora de la Escuela de Educación Básica "Francisco de Miranda"**



## Anexo N° 09 Fotografías







## **Anexo N° 10 Programa de intervención**

### **Datos informativos**

Institución Educativa: Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda

Fecha de inicio: 18 de abril de 2018

Fecha de culminación: 31 de julio de 2018

Número de días: 6

Número de horas: 24

Total de sesiones 18

N° de docentes: 36

Responsable: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Área: Administrativa-Docente

Tema transversal: Clima laboral

Lugar: Comuna Valdivia, cantón Santa Elena, provincia Santa Elena, país Ecuador

### **Presentación**

El clima laboral es un aspecto importante que las instituciones educativas deben tomar en cuenta para el mejoramiento de las condiciones laborales humanas en las diferentes áreas, disciplinas y asignaturas que integran el proceso académico, de esta manera se contribuye la satisfacción y optimización de las actividades escolares de los docentes.

### **Visión**

Contar con docentes comprometidos con los objetivos institucionales en la formación de estudiantes se orienta también en gestionar un clima laboral más adecuado, con el objetivo de la satisfacción de los docentes, con ello, se considera que el magistral satisfecho tendrá mayor disposición y flexibilidad para brindar información útil y necesaria en favor del cliente (alumno). De esta manera, tendrá también mayor predisposición para atender a un padre de familia, teniendo como efecto la satisfacción del cliente (padre de familia en este caso).

## **Misión**

Generar procesos de mejora continua en el clima laboral para que los docentes contribuyan con la satisfacción y optimización del desempeño laboral brindando una atención eficaz.

## **Objetivos**

- Desarrollar un programa de intervención para mejorar el clima laboral de los docentes optimizando su desempeño y competencias.
- Potenciar las competencias laborales en las relaciones interpersonales.
- Generar estrategias de comunicación interna y externa institucional que permitan la participación e integración de los docentes.
- Promover el trabajo en equipo entre los docentes fortaleciendo la colaboración y cooperación de las diferentes áreas, disciplinas y asignaturas.
- Desarrollar factores de reconocimiento y valoración hacia el trabajo realizado por los docentes de la institución educativa.

## **Metodología**

El programa de intervención se efectuar mediante una adecuada organización, planificación de las actividades de capacitación involucrándolas relaciones interpersonales, la comunicación integral y el trabajo en equipo para lograr los objetivos institucionales en la formación de estudiantes como verdaderos ciudadanos.

Es importante destacar que la metodología de trabajo será mediante la exposición de Casos, testimonios, dinámicas: Juegos Interactivos, terapia Grupal-Reflexiones, plenaria y lo más interesante conclusión participativa.

**Programa de intervención del clima laboral en el personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018**

**Capacitación 1**

**Tema:** Innovación en acción

**Objetivo:** Fortalecer la creatividad e innovación en los miembros de la institución educativa

**Tiempo:** 4 horas

**Sesiones:** 3

**Facilitadora:** Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Bienvenida	Saludo Presentación de diapositivas	La historia del lápiz	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades propuesta para la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	60 minutos	18-04-2018
Presentación de la agenda	Presentación de diapositivas	Contenido de la programación para las 3 sesiones					
Estrategias para Motivar a los integrantes de una	Presentación de video	Crear oportunidades de estímulos y reconocimiento por la calidad educativa					

institución educativa	Charla sobre estímulos y reconocimiento						
Dinámica	La tómbola	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad crear oportunidades de estímulos y reconocimiento					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza



<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Estímulos y reconocimiento	Exposición de los equipos	Estímulos individuales y grupales Reconocimiento personal e institucional	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	25-04-2018
Apoyo a la innovación	Presentación de video El ADN de un innovador Charla sobre innovación	Que es la innovación Quienes son docentes innovadores Docentes innovadores y directivos					
Dinámica	Pueblos y ciudades	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad apoyo a la innovación					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Apoyo a la innovación	Exposición de los equipos	Innovadores individuales y grupales Directivos frente a la innovación	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	3-05-2018
Motivación docente	Presentación de video El arte de generar magia Charla motivación	Explorando y descubriendo el liderazgo Grupos dominantes proactivos					
Dinámica	Mis mejores amigos	Conformación de equipos de trabajo					
Evaluación y retroalimentación, compromisos	Por medio de preguntas respuestas repasar conceptos y evaluar el taller	Exposición de los equipos Realizar compromisos sobre valor y estímulo en el trabajo, Apoyo a la innovación, Motivación docente					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

## Capacitación 2

**Tema:** Activando liderazgo

**Objetivo:** Promover estímulos y apoyos emocionales hacia el trabajo realizado por los docentes de la institución educativa

**Tiempo:** 4 horas

**Sesiones:** 3

**Facilitadora:** Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Tema	Actividad	Contenido	Responsable	Meta	Recursos	Tiempo	Fecha
Bienvenida	Saludo Presentación de diapositivas	Líder vs jefe	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades propuesta para la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	60 minutos	9-05-2018
Presentación de la agenda	Presentación de diapositivas	Contenido de la programación para las 3 sesiones					
Respaldo de la autoridad	Presentación de video el jefe Charla sobre apoyo emocional	Haz lo que puedas y como puedas Juntos podemos					
Dinámica	La cita que nos ha unido	Conformación de equipos de trabajo					

Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad respaldo y apoyo					
-----------------	--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Respaldo de la autoridad	Exposición de los equipos	Respaldo y apoyo	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	14-05-2018
Desarrollo profesional	Presentación de video Desarrollo personal y motivación cómo superarnos Charla sobre desarrollo profesional	Desarrollo profesional Zona de confort Desarrollo profesional y apoyo emocional					

Dinámica	El tren de la vida	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad apoyo a la innovación Desarrollo profesional, Zona de confort Desarrollo profesional y apoyo emocional					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Desarrollo profesional	Exposición de los equipos	Zona de confort Desarrollo profesional y apoyo emocional	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	18-05-2018
Comunicación laboral asertiva	Video ¿Qué es comunicación Asertiva? Charla sobre la asertividad	La asertividad en el trabajo La persona asertiva conoce y defiende sus derechos					
Dinámica	Ensalada de frutas	Conformación de equipos de trabajo					
Evaluación y retroalimentación, compromisos	Por medio de preguntas respuestas repasar conceptos sobre la asertividad en el trabajo	Exposición de los equipos Realizar compromisos sobre respaldo de la autoridad, desarrollo profesional, apoyo emocional y comunicación asertiva					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

### Capacitación 3

**Tema:** Logros

**Objetivo:** Desarrollar factores de reconocimiento y valoración hacia el trabajo realizado por los docentes de la institución educativa

**Tiempo:** 4 horas

**Sesiones:** 3

**Facilitadora:** Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Tema	Actividad	Contenido	Responsable	Meta	Recursos	Tiempo	Fecha
Bienvenida	Saludo Presentación de diapositivas	Motivación y satisfacción laboral	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades propuesta para la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	60 minutos	23-05-2018
Presentación de la agenda	Presentación de diapositivas	Contenido de la programación para las 3 sesiones					
Promociones justas	Presentación de video no reconocen tu trabajo y esfuerzo Charla sobre	Talento Esfuerzo Compromiso					

Dinámica	Cartulicolores	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad promociones justas					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza



<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Respaldo de la autoridad	Exposición de los equipos	promociones justas	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	30-05-2018
Reconocimiento laboral oportuno y público	Presentación de video Reconocimiento por un buen trabajo Charla sobre Reconocimiento laboral oportuno y público	Desarrollo profesional Zona de confort Desarrollo profesional y apoyo emocional					
Dinámica	El barco	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad Desarrollo profesional					

		Zona de confort Desarrollo profesional y apoyo emocional					
--	--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Desarrollo profesional	Exposición de los equipos	Zona de confort Desarrollo profesional y apoyo emocional	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	6-06-2018
Retroalimentación oportuna	Video El feedback como herramienta de mejora personal y social	El feedback Entorno físico Compromiso social					
Dinámica	El refrán que nos ha unido	Conformación de equipos de trabajo					
Evaluación y retroalimentación, compromisos	Por medio de preguntas respuestas repasar conceptos sobre	Exposición de los equipos Realizar compromisos					

	Reconocimiento- satisfacción laboral	Retroalimentación, Reconocimiento laboral oportuno, Promociones justas entre las autoridades y personal de la escuela					
--	--	---	--	--	--	--	--

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

#### Capacitación 4

**Tema:** Relaciones interpersonales

**Objetivo:** Potenciar las competencias laborales en las relaciones interpersonales

**Tiempo:** 4 horas

**Sesiones:** 3

**Facilitadora:** Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Tema	Actividad	Contenido	Responsable	Meta	Recursos	Tiempo	Fecha
Bienvenida	Saludo Presentación de diapositivas	El rey de la selva	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades propuesta para la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	60 minutos	11-06-2018
Presentación de la agenda	Presentación de diapositivas	Contenido de la programación para las 3 sesiones					
Inteligencia social	Presentación de video Inteligencia Social y Liderazgo Charla inteligencia	Determinar los tres factores que influyen para unas buenas relaciones interpersonales					

	social y relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales entorno laboral-convivencia					
Dinámica	Emparejar las tarjetas	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad Inteligencia Social y Liderazgo.					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Inteligencia Social y Liderazgo	Exposición de los equipos	Factores que influyen para unas buenas relaciones interpersonales Entorno laboral-convivencia	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	15-06-2018
Inteligencia emocional	Presentación de video	Convivencia y entorno pesado					

	Inteligencia emocional y control de emociones Charla sobre claves de las relaciones interpersonales	Generar un comportamiento asertivo					
Dinámica	Pueblos y ciudades	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad apoyo a la inteligencia emocional					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Inteligencia emocional	Exposición de los equipos	Convivencia y entorno pesado  Generar un comportamiento asertivo	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	20-06-2018
Coordinación y cooperación	Presentación de video Delegar actividades intensamente Charla cooperación	Enfoque positivo respeto hacia los demás con claridad					
Dinámica	Nombres en el aire	Conformación de equipos de trabajo					
Evaluación y retroalimentación, compromisos	Por medio de preguntas respuestas repasar conceptos y	Exposición de los equipos  Realizar compromisos sobre Inteligencia social, Inteligencia emocional,					

	evaluar el taller	Coordinación y cooperación					
--	-------------------	----------------------------	--	--	--	--	--

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

## Capacitación 5

**Tema:** Comunícate

**Objetivo:** Generar estrategias de comunicación interna y externa institucional que permitan la participación e integración de los docentes

**Tiempo:** 4 horas

**Sesiones:** 3

**Facilitadora:** Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Tema	Actividad	Contenido	Responsable	Meta	Recursos	Tiempo	Fecha
Bienvenida	Saludo Presentación de diapositivas	Comunicación	Director Facilitadora	Cumplir al 100% las actividades propuesta para la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	60 minutos	27-06-2018
Presentación de la agenda	Presentación de diapositivas	Contenido de la programación para las 3 sesiones	Docentes / participantes				



Fluidez en los procesos de comunicación	Presentación Ejemplo de eficaz comunicación Charla sobre procesos en la comunicación	Comunicación formal e informal Obstáculos de la comunicación Como alcanzar la comunicación primordial					
Dinámica	Que ha cambiado	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre fluidez en los procesos de comunicación					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Fluidez en los procesos de comunicación	Exposición de los equipos	Comunicación formal e informal Obstáculos de la comunicación Como alcanzar la comunicación primordial	Director Facilitadora	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	4-07-2018
Ambiente de confianza y respeto	Presentación de video El poder de creer que se puede mejorar Charla sobre confianza y respeto	Verdad Privacidad Integridad Transparencia	Docentes / participantes				

Dinámica	Le gusta su vecino	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre Ambiente de confianza y respeto					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Tema	Actividad	Contenido	Responsable	Meta	Recursos	Tiempo	Fecha
Ambiente de confianza y respeto	Exposición de los equipos	Verdad Privacidad Integridad Transparencia	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	11-07-2018
Comunicación de procesos	Video Comunicación efectiva Charla sobre la comunicación	La importancia de una buena comunicación Establecer y difundir los propósitos y metas de la empresa Originar un clima de amplia participación					

Dinámica	Ensalada de frutas	Conformación de equipos de trabajo					
Evaluación y retroalimentación, compromisos	Por medio de preguntas respuestas repasar conceptos sobre comunicación de procesos	Exposición de los equipos Realizar compromisos sobre Fluidez en los procesos de comunicación, Ambiente de confianza y respeto, Comunicación de procesos					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

## Capacitación 6

**Tema:** Más unidos, mejores resultados

**Objetivo:** Promover el trabajo en equipo entre los docentes fortaleciendo la colaboración y cooperación de las diferentes áreas, disciplinas y asignaturas.

**Tiempo:** 4 horas

**Sesiones:** 3

**Facilitadora:** Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

Tema	Actividad	Contenido	Responsable	Meta	Recursos	Tiempo	Fecha
Bienvenida	Saludo Presentación de diapositivas	Sentido de pertenencia	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades propuesta para la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	60 minutos	18-07-2018
Presentación de la agenda	Presentación de diapositivas	Contenido de la programación para las 3 sesiones					
Sentido de pertenencia	Presentación de video El verdadero sentido de pertenencia se da cuando los	Compromiso organizacional Bienestar laboral					

	empleados son felices						
Dinámica	Quién Soy	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre sentido de pertenencia					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
Sentido de pertenencia	Exposición de los equipos	Compromiso organizacional Bienestar laboral	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	25-07-2018
Comodidad y seguridad	Presentación de video Qué es estabilidad laboral reforzada Charla sobre comodidad y seguridad	Satisfacción laboral Equilibrio emocional Espacios de descanso y desconexión					
Dinámica	El puente	Conformación de equipos de trabajo					
Recomendaciones	Instrucciones sobre la presentación de las plenarias para próxima sesión	Distribuir los temas entre los grupos formados Indicaciones sobre la actividad Comodidad y seguridad					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Fecha</b>
-------------	------------------	------------------	--------------------	-------------	-----------------	---------------	--------------

Comodidad y seguridad	Exposición de los equipos	Compromiso organizacional Bienestar laboral	Director Facilitadora Docentes / participantes	Cumplir al 100% las actividades de la capacitación	Computador Proyector Pizarra Acrílica Marcadores Papelotes	90 minutos	31-07-2018
Objetivos institucionales	Presentación de video Objetivos de una empresa Charla	Visión Misión Planificación compromiso					
Dinámica	El refrán que nos ha unido	Conformación de equipos de trabajo					
Evaluación y retroalimentación, compromisos	Por medio de preguntas respuestas repasar conceptos sobre Objetivos institucionales	Exposición de los equipos Sentido de pertenencia, Comodidad y seguridad, Objetivos institucionales entre las autoridades y personal de la escuela					

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza



## Evaluación

La evaluación del desempeño docente para mejorar el clima laboral debe ser continua para que los indicadores y metas planteados en el programa de intervención, muestren la eficacia y eficiencia de las instrucciones dadas en cada una de las actividades, antes, durante y después de la aplicación del programa, la misma que debe ser cuantitativa y cualitativa dependiendo del caso.

## Cronograma

**Tabla N° 1 Cronograma de Actividades**

Orden	Nombre de la tarea	Primer Cuatrimestre	Segundo cuatrimestre	Observaciones
1	Desarrollar un programa de intervención para mejorar el clima laboral de los docentes optimizando su desempeño y competencias.	X		
2	Socializar el programa de intervención en toda la comunidad educativa.	X		
3	Potenciar las competencias laborales en las relaciones interpersonales.	X		
4	Generar estrategias de comunicación interna y externa institucional que permitan la participación e integración de los docentes.		X	
5	Promover el trabajo en equipo entre los docentes fortaleciendo		X	

	la colaboración y cooperación de las diferentes áreas, disciplinas y asignaturas.			
6	Desarrollar factores de reconocimiento y valoración hacia el trabajo realizado por los docentes de la institución educativa.		X	

Elaborado por: Psic. Rosario del Carmen Maigua Mendoza

## Anexo N° 11 Acta de Aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Aplicación del programa de intervención del clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018” de la estudiante Maigua Mendoza Rosario del Carmen , constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 25 de febrero de 2020


  
  
**DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA**  
**DNI: 19188655**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------

## Anexo N° 12 Acta de aprobación de originalidad de la tesis

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1073627063&lang=es&s=1&o=1263833650

feedback studio Aplicación del programa de intervención del clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Franci... /1 < 210 de 211 > ?



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Aplicación del programa de intervención del clima laboral al personal docente de la Escuela de Educación Básica Francisco de Miranda de la Comuna Valdivia, Santa Elena – Ecuador – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

### Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

#### Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
5	bibliotecavirtualoducal... Fuente de Internet	<1 %	>
6	Entregado a Universida...	<1 %	>

Página: 1 de 51 Número de palabras: 11356 Text-only Report High Resolution Activado 08:39 25/02/2020

**Anexo N° 13 Autorización de publicación de tesis en Repositorio Institucional**

**UCV**

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b></p>	<p>Código : F08-PP-PR-02.02          Versión : 09          Fecha : 23-03-2018          Página : 1 de 1</p>
---	---	--

Yo, ROSARIO DEL CARMEN MAIGUA MENDOZA, identificado con DNI No 1104685241 egresado del Programa de MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ☒ ) No autorizo ( ☐ ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FRANCISCO DE MIRANDA DE LA COMUNA VALDIVIA, SANTA ELENA – ECUADOR – 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

[illegible]

*[Handwritten signature]*

DNI: N°1104685241



FECHA: PIURA, 11 DE ABRIL del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo N° 14 Autorización de la versión final del trabajo de titulación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MAIGUA MENDOZA ROSARIO DEL CARMEN

INFORME TITULADO:

"APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL  
DOCENTE DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FRANCISCO DE MIRANDA DE LA COMUNA  
VALDIVIA, SANTA ELENA – ECUADOR – 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA